Mennonite Historical Library
Goshen College, Goshen, Ind.

EDUCACION TRANSFORMADORA 1

Una guía para facilitadores de la comunidad

EDUCACION TRANSFORMADORA

1

Digitized by the Internet Archive
in 2018 with funding from
Anabaptist Mennonite Digital Collaborative

https://archive.org/details/educacintransfor01hope

EDUCACION TRANSFORMADORA

Una guía para facilitadores de la comunidad

1

POR

A. Hope, S. Timmel & C. Hodzi.

Mennonite Historical Library
Goshen College, Goshen, Ind.

CLARA
Apartado Aéreo
Santafé de Bogotá 2
COLOMBIA

SEMILLA
Apdo. 371-I Montserrat,
Ciudad de Guatemala
GUATEMALA 01907

M
307 14
H79175
1992
v 1

Primera edición en inglés, 1984
Reimpresiones 1985, 1986, 1987
Primera edición en español, 1992

Titulo original en idioma inglés:
TRAINING FOR TRANSFORMATION:
-A Handbook for Community Workers

Copyright C 1984 A. Hope y S. Timmel
Publicado por MAMBO PRESS, 1987
Gweru, P.O. Box 779
Harare, P.O. Box 66002, Kopje
Gokomere, P. Bag 9213, Masvingo
Zimbabwe, AFRICA

Hope, Anne y Timmel, Sally

EDUCACION TRANSFORMADORA
Libros 1, 2 y 3
Derechos Reservados en español

EDICIONES SEMILLA/CLARA

CLARA
Apartado Aéreo
Santafé de Bogotá 2
COLOMBIA

SEMILLA
Apdo. 371-I Montserrat,
Ciudad de Guatemala
GUATEMALA 01907

Impreso en Guatemala, 1992

PREFACIO

Todas las teorías, los códigos y los ejercicios en estos libros se han usado eficazmente con muchos grupos en diferentes partes del Africa durante los últimos 20 años. Mientras los libros se traducían al español, un grupo de varios consejeros decidió que sería mejor mantener los ejemplos del Africa, que se han puesto cabalmente a prueba. El fundamento básico de este enfoque es que todos los materiales deberán adaptarse a las necesidades de la comunidad local con la que se está trabajando. Creemos que surgirán muchas adaptaciones diferentes en las diversas partes de la América Latina, inspiradas en la riqueza local de experiencia en la práctica, los recursos culturales y la reflexión teológica.

No existen atajos al liderazgo efectivo de grupos.

La sensibilidad ante las necesidades del grupo y los juicios rápidos y seguros de qué será lo más útil en un momento dado sólo pueden desarrollarse a través de la práctica continua, la aceptación total de la retro alimentación por parte de los participantes, la reflexión crítica, el análisis, y los años de experiencia.

Este estudio consta de tres libros principalmente porque será más fácil usarlo así en la práctica, de lo que sería un solo libro grande y defícil de manejar. Cada una de los libros está relacionado con los otros dos.

La Primera parte fundamentalmente consta de la teoría de Paulo Freire acerca del desarrollo de la conciencia crítica, y cómo poner esta teoría en la prática.

La segunda parte enfoca en las destrezas necesarias para la educación basada en la participación. Para romper con la "cultura del silencio", las personas necesitan desarrollar un sentido de confianza en sí mismas, y saber que lo que ellas piensan tiene importancia. Por lo tanto, los métodos usados para involucrar activamente al grupo son decisivos para el liderazgo de grupo, al igual que lo son las maneras de aclarar e implementar las metas del grupo.

La tercera parte trata del análisis social necesario para desarrollar una consciencia crítica, de la planificación a largo plazo, y de los pasos necesarios para desarrollar solidaridad en los movimientos de los pueblos. Este libro fue escrito esencialmente para practicantes. Es un libro que trata de cómo poner en prática las teorías básicas. También se escribió para proveerles a los educadores y a los trabajadores comunales algunos intrumentos con los cuales ayudar a las personas a forjar sus propias vidas.

"Reflexión sin acción es mero verbalismo.
Acción sin reflexión es puro activismo."

Este libro intenta combinar tanto la reflexión como la acción de una manera sencilla. A continuación hay un resumen del contenido de cada capítulo. Cada uno de los tres libros tiene una tabla detallada de contenido en las primeras páginas.

LIBRO 1

CAPITULO 1 RAICES DE ESTE METODO

Próposito de este libro 3
Los cinco arroyos (riachuelos) que forman el Río DELTA 6
El trabajo de Paulo Freire sobre la consciencia crítica 6
Capacitación en relaciones humanas 18
Desarrollo organizacional 19
Análisis social 19
El concepto cristiano de transformación 22

CAPITULO 2 INVESTIGACION PARA DESCUBRIR TEMAS GENERADORES

Investigación de temas de la comunidad 35
Método de investigación 36
Análisis críticos de los temas 40
De la investigación a los códigos y esquemas para la discusión 44
Investigaciones para talleres 47

CAPITULO 3 MATERIALES PROBLEMATIZADORES

Preparación de códigos 51
Profundizando en la discusión 56
El método "¿Pero por qué?" 57
Códigos y ejercicios sobre: 59
Desarrollo 59
Técnicas para trabajar con necesidades básicas 63
Identificación de algunas causas básicas 74
Proyectos prácticos: un principio, no un fin 83
Desarrollo - es el nombre nuevo para la paz 91

CAPITULO 4 EDUCACION PARA ADULTOS Y CAMPAÑAS DE ALFABETIZACION

Educación para adultos 97
Como aprenden los adultos 100
¿Educación para qué? El código del río 102
Alfabetización y desarrollo para adultos 104
Una demostración de una clase de alfabetización 108
¿Cómo es ser analfabeto? 109
Una guía para desarrollar un programa de alfabetización 113

LIBRO 2

CAPITULO 5 CONFIANZA Y PARTICIPACION

Destrezas grupales necesarias para la concientización 4
El clima para aprendizaje 9
Ejercicios de presentación 18
Ejercicios para escuchar 25
Ejercicios para crear confianza 34

CAPITULO 6 LIDERAZGO Y PARTICIPACION

Liderazgo 47
Contenido y proceso 51
Liderazgo compartido 56
La autocrítica y la crítica mutua 63

Ejercicios sobre cooperación 80
El grupo como lugar del perdón 89

CAPITULO 7 LA TOMA DE DECISIONES Y PLANIFICACION PARA LA ACCION

Ejercicios y teorías de la toma de decisiones 95
La planificación de la acción 103
Un ejercicio sobre cómo organizar un taller 109
Un juego de materiales para la planificación 111

CAPITULO 8 EVALUACION

Evaluación participativa 120
Ejercicios para la evaluación de talleres 129

LIBRO 3

CAPITULO 9 HERRAMIENTAS DE ANALISIS

¿Por qué los pobres permanecen pobres? 3
Medios para examinar las causas fundamentales 13
Herramientas de análisis 18
Primeros pasos para comprender la economía simplificada 25
Organización para la toma de dicisiones, análisis político 39
Valores y creencias 53
Visión de una sociedad nueva 71

CAPITULO 10 CREAR UN MOVIMIENTO

Metas...el modelo de la parábola 70
Valores y suposiciones 79
Formulación de metas 96
Planificación 97
Papeles (roles) 101
Relaciones 109

CAPITULO 11 NUEVAS FORMAS DE ADMINISTRACION Y SUPERVISION

La estructura burocrática 118
Lo que podría ser un nuevo modelo de administración 122
Códigos y ejercicios de administración y gerencia 128
Códigos y ejercicios de supervisión 142

CAPITULO 12 PLANIFICANDO TALLERES

Guía para planificar talleres 155
Diseño para distintos talleres 160
Teología y desarrollo - taller 165
Jesus y la liberación de la mujer (bosquejo para un taller) 174
Definición de terminos 176

INDICE 179

LIBRO 1: TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO 1 RAICES DE ESTE METODO

A. Propósito de este libro 3
1. Habilidades necesarias para crear una nueva sociedad 4
2. El qué y el cómo; La coherencia entre el contenido y los métodos 4
3. DELTA---Desarrollo en Educación por equipos de Liderazgo en Total Acción 5

B. Los cinco arroyos (riachuelos) que forman el Río DEL 6
1. El trabajo de Paulo Freire sobre la conciencia crítica 6
--Los principios claves de Freire 8
--Pasos para el uso de este método 13
--Pautas para trabajadores comunales 16
2. Capacitación en relaciones humanas 18
3. Desarrollo organizacional 19
4. Análisis social 19
5. El concepto cristiano de transformación 22

C. Reflexiones de cristianos contemporáneos 26

CAPITULO 2 INVESTIGACION PARA DESCUBRIR LOS TEMAS GENERADORES

A. Investigación de temas de la comunidad 35
1. El equipo de investigación 36
2. Método de investigación 36
3. Areas de la vida a cubrirse 37
4. Lugares donde escuchar 39
5. Los sentimientos son datos 39
6. Análisis críticos de los temas 40
a. Economía 41
b. La Toma de decisiones a nivel de comunidad 42
c. Valores y creencias 43
7. De la investigación a los códigos y esquemas para la discusión 44

B. Investigaciones para talleres 47
1. Esperanzas y preocupaciones acerca del desarrollo 48
2. Expectativas para los talleres 49
3. Investigación de problemas 50

CAPITULO 3 MATERIALES PROBLEMATIZADORES

A. Preparación de códigos 51
1. Encontrando un tema generador 55
2. Profundizando en la discusión 56
3. El método "¿Pero por qué?" 57

B. Códigos y ejercicios sobre el desarrollo 59
1. ¿Qué significa el desarrollo para usted? 59
2. Técnicas para trabajar con necesidades básicas 63
--Escalera de Maslow 63
--Cómo relacionarse con una comunidad 67
3. Identificación de algunas causas básicas 74
4. Proyectos prácticos: un principio, no un fin 83
5. Meditación: Desarrollo es el nombre nuevo para la paz 91

CAPITULO 4 EDUCACION PARA ADULTOS Y CAMPAÑAS DE ALFABETIZACION

A. Educación para adultos 97
1. El proceso de aprendizaje 98
2. Como aprenden los adultos 100
3. ¿Educación para qué? El código del río 102

B. Alfabetización y desarrollo 104
Lista de palabras claves vinculadas con temas generadores 104
El grupo de aprendizaje 106
Leyendo y escribiendo 106
Enseñando las vocales 107
1) Una demostración de una clase de alfabetización 108
2) ¿Cómo es ser analfabeto? 109
3) Tres códigos han sido usados 110
4) Sesión práctica para dirigir discusiones de códigos 111

C. Una guía para desarrollar un programa de alfabetización 113
1. Investigación de reconocimientos y análisis del idioma 113
2. Preparación del material 113
3. Capacitación de animadores en un programa no residencial 114
4. Materiales de lectura 114
5. Supervisión, evaluación, y revisión complementaria 115
6. Personal requerido para un programa regional o diocesano 116
7. Resumen de evaluaciones de programas de alfabetización usando el método problematizador 117

CAPITULO 1

RAICES DE ESTE METODO

Este capítulo contiene:

A. Propósito de este libro 3

1. Habilidades necesarias para crear una nueva sociedad 4
2. El qué y el cómo. La coherencia entre el contenido y los métododos 4
3. DELTA–Desarrollo en Educación por equipos de Liderazgo en Total Acción 5

B. Los cinco arroyos (riachuelos) que forman el Río Delta 6

1. El trabajo de Paulo Freire sobre la conciencia critica 6
   – Los principios claves de Freire 8
   – Pasos para el uso de este método 13
   – Pautas para trabajadores comunales 16
2. Capacitación en relaciones humana 18
3. Desarrollo organizacional 19
4. Análisis social 19
5. El concepto cristiano de transformación 22

Dijo el que está sentado en el trono: "mira que hago un mundo nuevo".

Apocalipsis 21:5

Biblia de Jerusalén

CAPITULO 1

RAICES DE ESTE METODO

A. Propósito de este libro

Todos los que trabajamos a nivel de la comunidad nos vemos enfrentados directamente con los problemas de la vida diaria de las personas -- personas enfrascadas en la lucha interminable por la supervivencia, con

la falta de agua potable,
la falta de comida,
la falta de educación,
y la falta de voz y participación en la toma de decisiones.

El desarrollo y la educación se ocupan antes que nada en liberar al pueblo de todo lo que les niegue la plenitud de la vida humana. En su esencia, el desarrollo y la educación tratan de la transformación de la sociedad.

El desarrollo, la liberación y la transformación son todos aspectos de un mismo proceso. Esto no es una actividad marginal, sino el fundamento de toda creatividad de la vida humana.

Debido a que el yugo de la pobreza y la opresión deshumaniza cada vez más la vida a vastos sectores de la población, los programas de desarrollo y educación de adultos deben empezar entre los pobres y los oprimidos.

Una visión con sensibilidad humana debe concentrarse en aquellos cuyo bienestar les es negado por otros. El progreso no puede medirse solo por el incremento de la producción total de un país porque, a menudo, es una minoría privilegiada la que se apropia de los frutos del trabajo de la mayoría. Millones de personas son víctimas de un sistema viciado de explotación manejado por un grupo pequeño y poderoso que controla la vida económica y política, no sólo de su propio país, sino también de otros.

Este sistema establece un proceso que, inevitablemente, resulta en que los ricos se vuelven aún más ricos, y los pobres aún más pobres. Crea pobreza y subdesarrollo, consolida clases cuyos intereses se contraponen y, en el proceso, destruye la dignidad humana.

Todas las personas de fe necesitan concentrar sus esfuerzos en la liberación de las víctimas de una sociedad injusta, una liberación total que es a la vez personal, social, económica y política. Al mismo tiempo deben estar empeñadas en construir una nueva sociedad.

1. Habilidades necesarias para crear una nueva sociedad

Para construir una nueva sociedad necesitamos
- mejorar la capacidad de comunicarnos,
- aprender a escuchar con atención y a expresar nuestras ideas,
- juntos identificar nuestras necesidades,
- analizar las causas de nuestros problemas,
- planificar y trabajar juntos en equipo, organizaciones y movimientos.

Como trabajadores comunales tenemos que aprender a crear un ambiente de amistad y apoyo en la comunidad para que aún la persona más insegura desarrolle suficiente confianza en sí misma para aportar sus experiencias e ideas a la búsqueda común de soluciones a los enormes problemas que enfrentamos.

Los ejercicios de estos tres tomos son solamente medios que nos ayudarán a expresar mejor nuestro amor y preocupación por la gente. Las técnicas y destrezas nunca pueden por si mismas resolver problemas o formar un verdadero sentido de comunidad, pero pueden ayudar a la gente y a los grupos de buena voluntad saber lo que se necesita para actuar con eficacia y con espíritu de autonomía.

Importancia del trabajo en equipo

A través de los tomos resaltamos constantemente la importancia del trabajo en equipo. Lo que se pondrá en práctica después de los programas de capacitación siempre es mucho mayor si a los participantes se les capacita en equipos que puedan trabajar juntos al regresar a su pueblo.

Estos programas de capacitación nunca se ocupan en hacer las cosas que el pueblo mismo debe hacer, sino por el contrario, siempre estan potenciando y motivando a el pueblo a ser concinete que las cosas de hoy no es como deberán de ser y además los ayudan a tomar la responsabilidad de desarrollar:

sus vidas,
sus comunidades,
y su medio ambiente

para que así, el mundo provea un "hogar" más feliz para todos.

2. El qué y el cómo. La relación entre el contenido y los métodos

Este libro tiene que ver tanto con la teoría como con la práctica. La parte teórica fue escrita originalmente en un lenguaje filosófico extremadamente abstracto, o en lenguaje técnico. No obstante hemos tratado de editarlo en español de uso diario para que les resulte claro y útil a los promotores del desarrollo. Estamos seguros de que la presentación sencilla no cambia ninguna de los contenidos claves.

La presentación de los temas es, a menudo, una declaración política tan fuerte como el contenido que se presenta.

La práctica es tan importante como la teoría. Muchas personas que participan en nuestros talleres habían leído los libros de Paulo Freire, pero no sabían cómo llevar sus teorías a la práctica.

Un método educativo basado solamente en conferencias de expertos seguidas de preguntas y respuestas, produce declaraciones dónde se espera encontrar las "soluciones a los problemas". En cambio, al organizar a las personas en grupos de tres para compartir sus ideas, al crear un ambiente propicio para el diálogo verdadero en el cual cada uno tenga la oportunidad de compartir con todo el grupo, se afirma el valor de la sabiduría popular muy distinto al método anterior.

Con demasiada frecuencia hay una contradicción entre los valores declarados y la forma de implementarlos en la práctica. Se ha dicho que el formar grupos de tres es una declaración política en si: una declaración de creer en las ideas de las personas comunes y corrientes.

Si verdaderamente creemos en el valor de cada persona, la importancia de la comunidad, la justicia, y la democracia, ello afectará profundamente la forma **cómo** organizamos las reuniones, los proyectos, los procesos para la toma de decisiones, etc. A lo largo de este libro tratamos de lograr la mayor relación posible entre el tipo de sociedad que anhelamos y **cómo** debemos trabajar para lograr ese futuro.

Los socialistas en todas partes están desilusionados con la nueva tiranía de la burocracia que ha surgido en muchos países socialistas. Creemos, pues, que tanto los cristianos como los socialistas deben comprometerse con estrategias para la transformación que comiencen desde abajo, surgiendo de las necesidades expresadas del pueblo. Aquellas personas con educación y destrezas tienen un papel importante que jugar en el habilitar a los pobres a participar activamente en el diagnóstico y el análisis crítico de las causas de sus problemas, y en el unirse con ellos para buscar las soluciones.

Es posible que de esta manera las estructuras no se cambien tan rápidamente como si fuera por decreto desde arriba. Pero en el proceso mismo la gente se transforma, desarrolla más confianza en sí misma, es más creativa, y se vuelve más crítica al participar en la transformación de esas estructuras.

Habrá la posibilidad de construir un nuevo tipo de socialismo basado en la comunidad y no en la burocracia.

3. DELTA---Desarrollo en la Educación por equipos de Liderazgo Total en Acción.

El programa DELTA de capacitación, que desarrolló o adaptó para su uso en Africa la mayoría de estos métodos, fue iniciado en Kenya en 1974 por Anne Hope y Sally Timmel, dos miembros del Movimiento Internacional Grail. En Kenya para 1982, 400 líderes comunales habían participado ya en talleres de capacitación utilizando estos métodos, y para el mismo año, unas 50,000 personas participaban en más de 2,000 grupos formados por dichos líderes.

Los grupos incluían clases de alfabetización, grupos de jóvenes y mujeres, de salud comunal, programas agrícolas, granjas colectivas para grupos nómadas, grupos de la iglesia para el desarrollo integral, la capacitación de catequistas, y comunidades eclesiásticas de base para la acción y la reflexión.

Se han implementado programas de capacitación usando estos métodos en Zimbabwe, Nigeria, y Gujerat en la India. Además, se han realizado dos seminarios internacionales con participantes de 20 países más. Todas estas personas han ayudado a desarrollar y adaptar los principios presentados en este libro.

B. Los cinco arroyos (riachuelos) que forman el río DELTA

El Programa de capacitación DELTA, y este manual, reúnen conocimientos de cinco fuentes principales:

1. El trabajo de Paulo Freire sobre la conciencia crítica
2. La capacitación en la dinámica de grupos basada en el campo de relaciones humanas,
3. El desarrollo de organizaciones,
4. El análisis social, y
5. El concepto cristiano de transformación

(Estas fuentes pueden ser ilustradas utilizando el río Delta).

1. El trabajo de Paulo Freire sobre la conciencia crítica

Paulo Freire nos proporciona tanto una filosofía de la educación y el desarrollo, como una metodología sumamente práctica para:

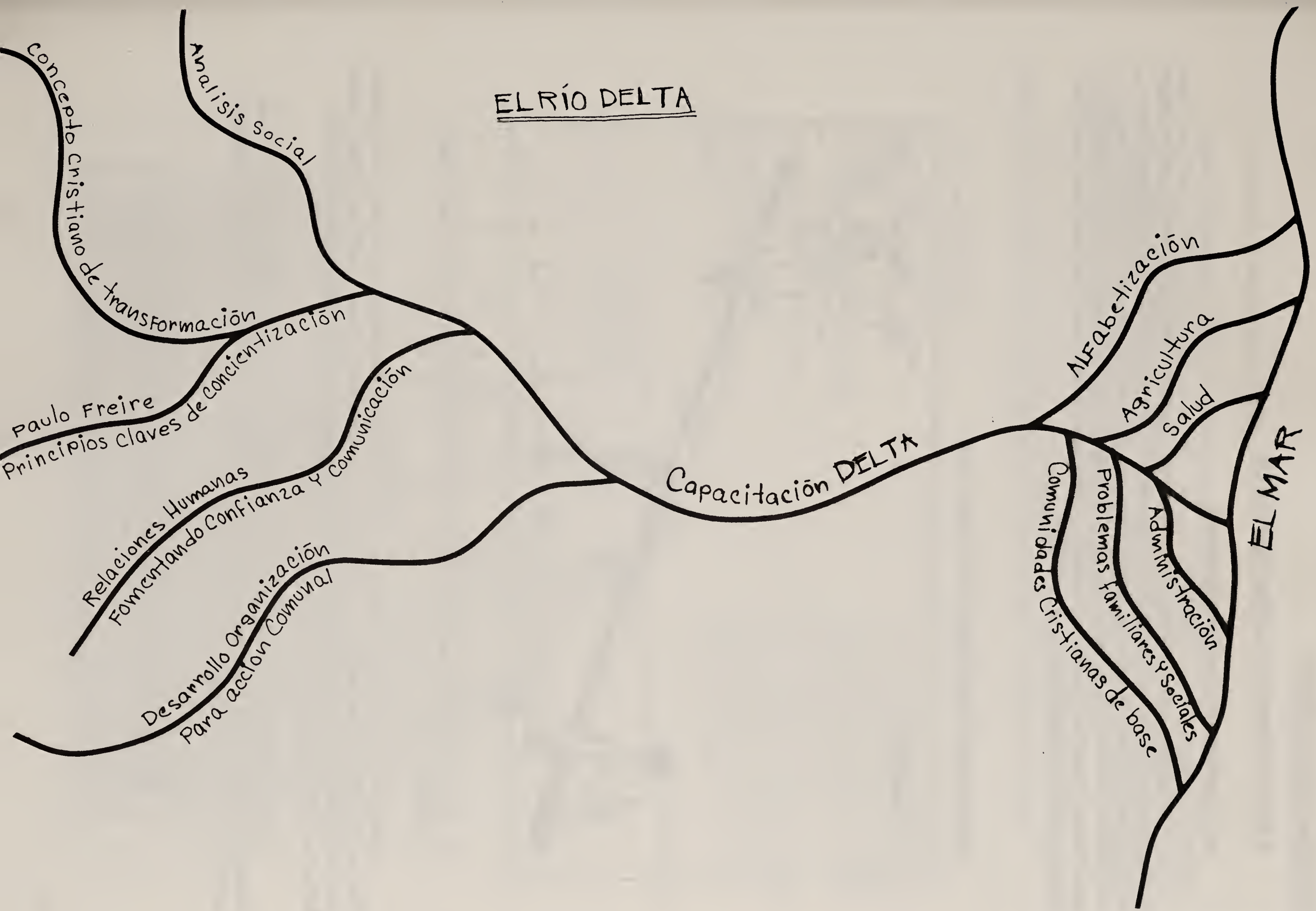
-- involucrar activamente a los grupos,
-- romper con la apatía, y
-- fomentar una conciencia crítica respecto a las causas de los problemas.

Sin duda, Freire es uno de los pensadores más destacados de nuestros tiempos. El programa se basa en sus ideas sobre:

-- los diferentes niveles de la conciencia,
-- el enlace directo entre la emoción y la motivación para actuar
-- la importancia de lograr que los participantes mismos escojan el contenido de su educación, en lugar de depender de "expertos" para que determinen el curriculum de sus estudios, y
-- el hecho de que todo desarrollo y liberación verdadero debe surgir de la base popular. La transformación no es algo que una persona puede hacer por otra.

Todos estos conocimientos han ayudado a reestructurar los programas de educación y desarrollo durante el transcurso de los últimos veinte años.

EL RÍO DELTA

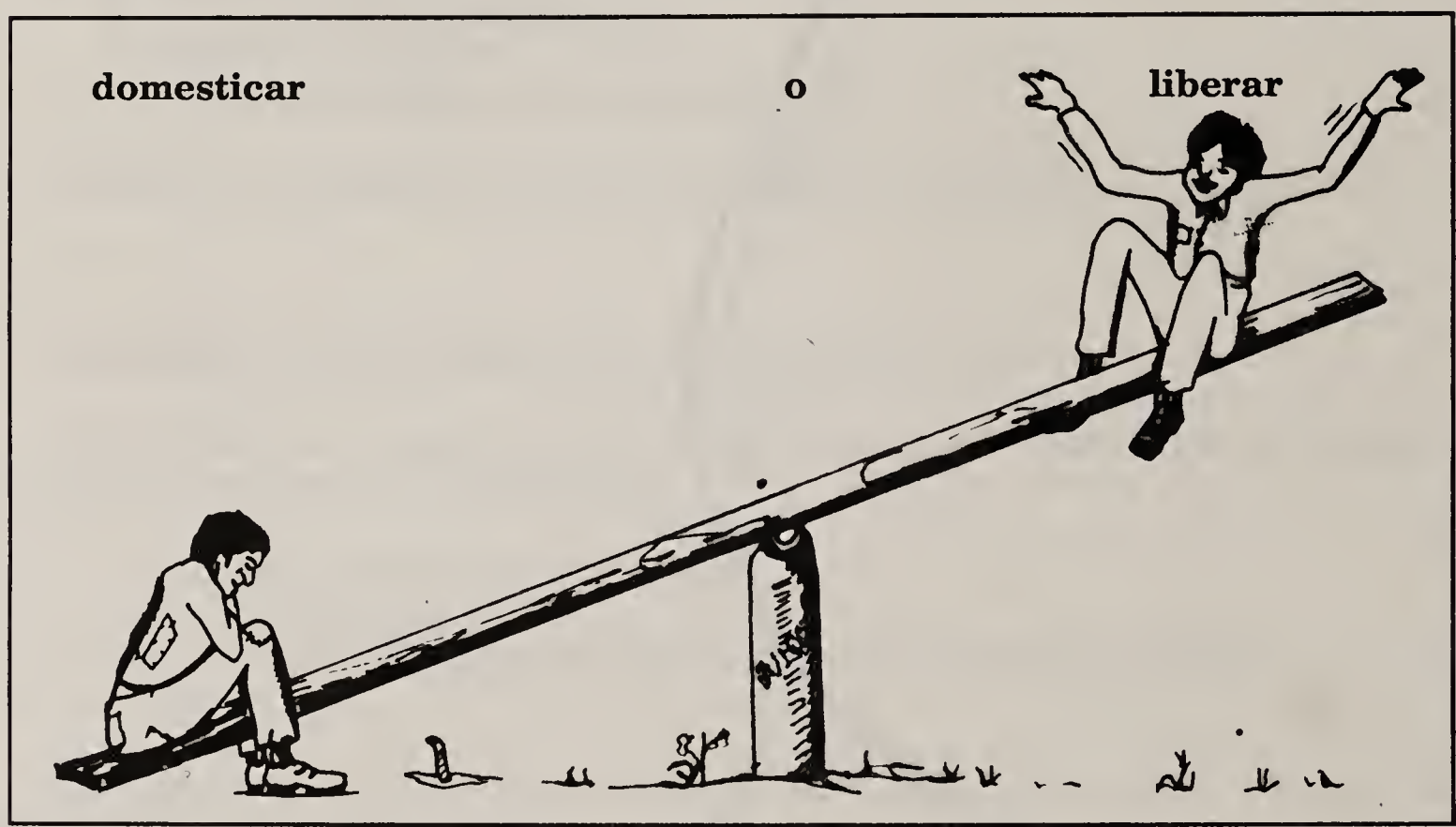

Concepto Cristiano de transformación
Analisis Social
Paulo Freire
Principios claves de concientización
Relaciones Humanas
Fomentando Confianza y comunicación
Desarrollo Organización
Para accion Comunal
Capacitación DELTA
Alfabetización
Agricultura
Salud
Comunidades Cristianas de base
Problemas familiares y sociales
Administración
EL MAR

LOS PRINCIPIOS CLAVES DE FREIRE

a. La educación nunca es neutral

Por un lado la educación puede ser diseñada para mantener la situación existente por medio de la imposición sobre el pueblo de los valores y la cultura de la clase dominante (es decir, la domesticación del pueblo, de la misma manera que se doma a un animal salvaje, obligándole a obedecer la voluntad del amo). Por otro lado la educación puede ser diseñada para liberar al pueblo, ayudando a convertir a las personas en miembros analíticos, creativos, libres, activos, y responsables de su sociedad.

Como vemos en este dibujo, la educación puede



b. La pertinencia --cuestiones de importancia ACTUAL para los participantes

Las personas participan siempre en situaciones por las que tienen sentimientos fuertes. Hay un vínculo estrecho entre el sentimiento y la motivación a actuar. Todo proyecto de educación y de desarrollo debe iniciarse con la identificación de las cosas sobre las que el pueblo habla con animación, esperanza, miedo, ansiedad o enojo.

Un equipo de investigación debe poner atención a estos "temas generadores," o "cuestiones candentes," para poder aprovechar la energía de la comunidad (para detalles sobre la metodología de la investigación, ver capítulo 2).

> El papel del educador es el de presentarle al pueblo de manera desafiante, las cuestiones que él mismo ha identificado de manera confusa.

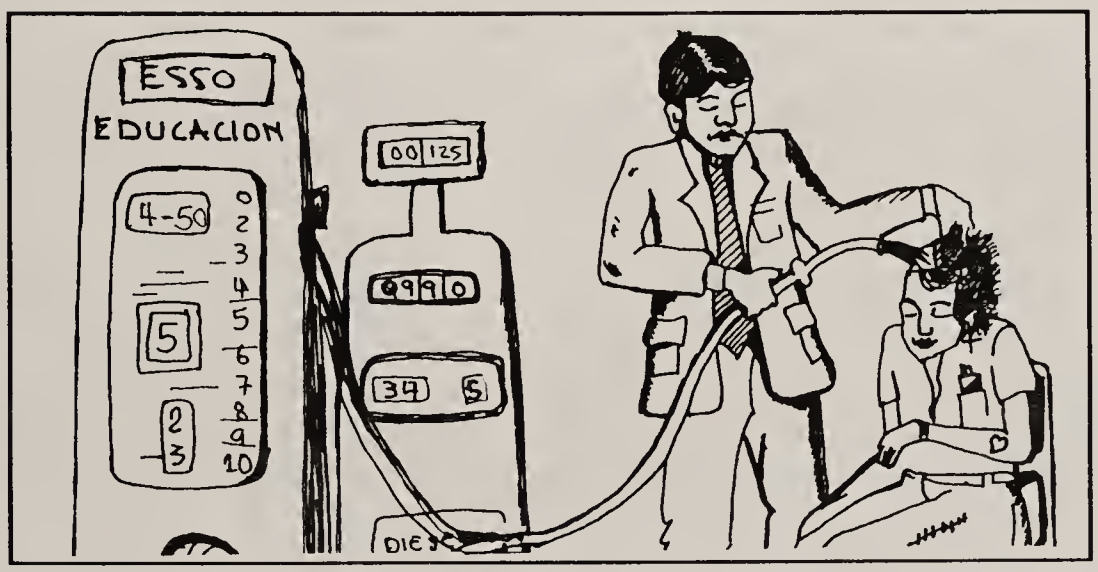
c. La acción de problematizar

Desde el principio, a todos los participantes se les debe considerar como personas analíticas, creativas y capaces de actuar. La meta del animador es la de ayudarles a señalar aquellos aspectos de la vida que ellos desearían cambiar, identificar los problemas, encontrar las causas fundamentales de esos problemas, y encontrar maneras prácticas para comenzar a cambiar la situación. Se considera a toda educación y desarrollo como una búsqueda común para encontrar soluciones a los problemas, o sea la acción de problematizar.

Esto se puede contrastar con la antigua concepción de la educación como una especie de transacción bancaria, basada en la transmisión de información del maestro al alumno.

Concepción Bancaria	Concepción Problematizadora
-- Se considera que el maestro posee toda la información esencial.	-- El animador provee el marco conceptual para que los participantes analíticos, creativos y activos discutan el problema en común y encuentren soluciones.
-- Se le considera al alumno como un "recipiente vacío" que necesita ser llenado de conocimientos.	-- El animador hace preguntas como: ¿por qué? ¿cómo? ¿quién?
-- El maestro habla.	-- Los participantes actúan, describen, analizan, sugieren, deciden, y planifican.
-- El alumno absorbe pasivamente.	

-Paulo Freire

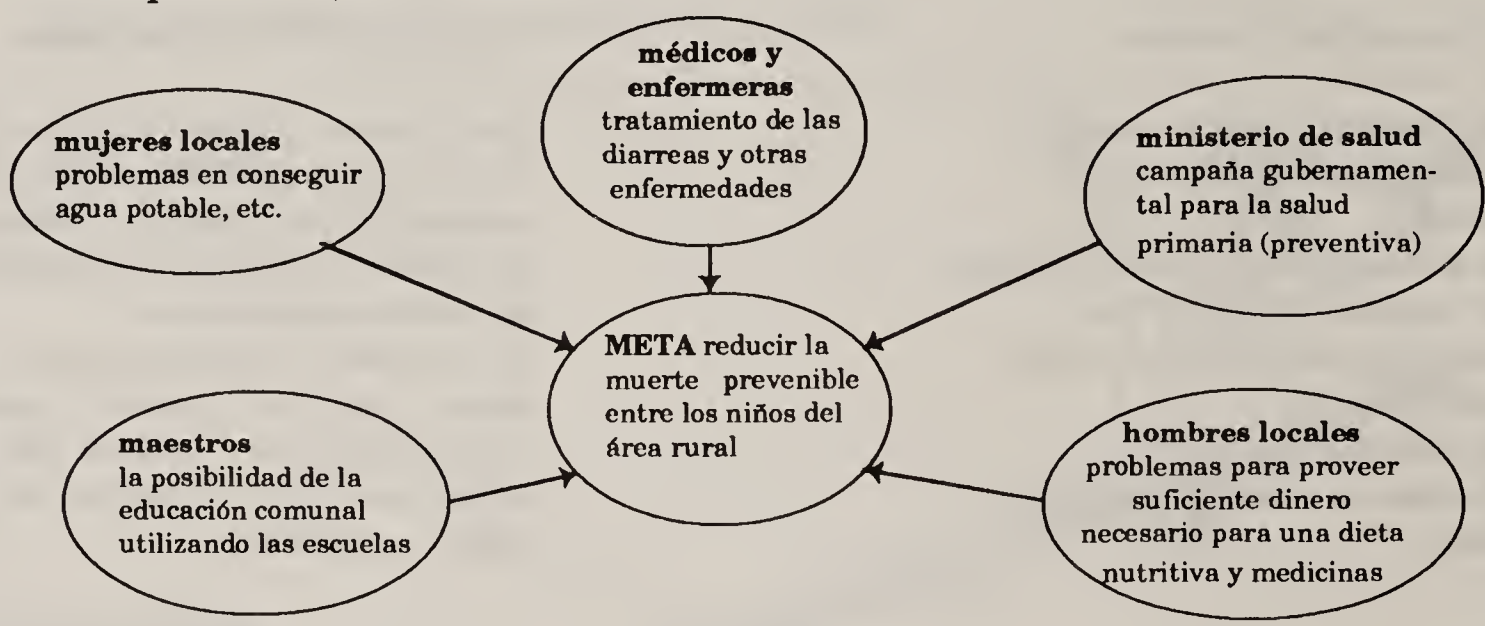


"La educación problematizadora no es una fijación reaccionaria, es futuro de cambios profundos. De ahí que sea profética y, como tal, llena de esperanza. De ahí que corresponda a los seres humanos como seres históricos y a su historicidad. De ahí que se identifique con ellos como seres más allá de sí mismos, como "proyectos", como seres que caminan hacia adelante, que miran al frente; como seres a quienes la inmovilidad amenaza de muerte; para quienes el mirar hacia atrás no es una forma nostálgica de querer volver, sino una mejor manera de conocer el qué y quiénes, para así construir más sabiamente el futuro.
Paulo Freire
PEDAGOGIA DEL OPRIMIDO, PP. 92-93

d. El Diálogo

El reto de crear una sociedad que comparta los recursos y bienes de manera justa es muy complejo. Ninguna persona sabe exactamente cómo hacerlo. Nadie tiene todas las respuestas, ni nadie es totalmente ignorante. Cada persona tiene percepciones diferentes basadas en sus propias experiencias. Los llamados "educados" tenemos mucho que aprender del pueblo, dado que hemos sido educados principalmente en instituciones de la clase dominante. Para poder descubrir soluciones válidas, todos tenemos que ser tanto alumnos como maestros. La educación tiene que ser un proceso de aprendizaje mutuo.

El papel del animador es el de crear una situación dentro de la cual se pueda llevar a cabo un diálogo genuino --una verdadera comunidad de aprendizaje en la cual cada uno comparta sus experiencias, escuche con atención a los otros, y aprenda de los demás.



"Frente a todo esto, surge ante nosotros un problema de innegable importancia que debe ser considerado, es el de la adhesión y el consecuente esfuerzo que realizan algunos representantes del polo opresor con respecto al polo de los oprimidos en la lucha de éstos por su liberación. A ellos les cabe, como siempre les ha cabido en la historia de esta lucha, un papel fundamental. Sucede, sin embargo, que al paso de una situación de explotadores en la que estaban como herederos, al lado de los explotados, casi siempre llevan consigo la huella de su origen: sus prejuicios y sus deformaciones, entre éstas, la desconfianza en el pueblo. Desconfianza en que el pueblo sea capaz de pensar correctamente, de saber.

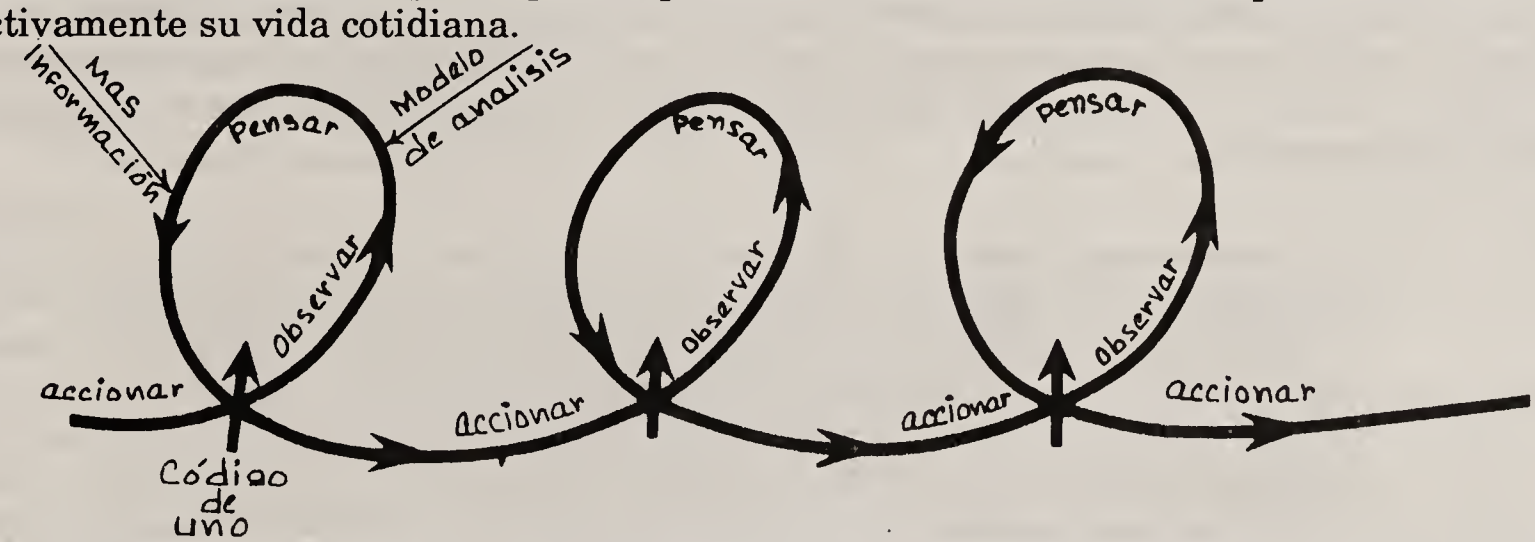
De este modo, corren el riesgo de caer en un tipo de generosidad tan funesto como aquel que criticamos en los dominadores. A través de un honesto deseo de transformar la injusticia, ellos creen que deben ser los ejecutores de la transformación. Se comportan como quien no cree en el pueblo, aunque hablen de él . Creer en el pueblo es la primera condición, indispensable, para todo cambio. Una persona que promueve cambios positivos se reconoce más por su confianza en el pueblo, con el cual se compromete, que por mil acciones llevadas a cabo a su favor pero sin su confianza.
"Sustituir el diálogo por monólogos, o eslogans, es pretender liberar a los oprimidos con instrumentos de domesticación".

Paulo Freire,
PEDAGOGIA DEL OPRIMIDO
PP. 55-56, 61

e. La reflexión y la acción (práctica)

La mayor parte del verdadero aprendizaje y del cambio radical ocurre cuando una comunidad experimenta insatisfacción en algún aspecto de su vida. Un animador puede propiciar una situación en la cual miembros de la comunidad puedan detenerse, reflexionar de manera crítica sobre lo que hacen, identificar información o habilidades nuevas que les hagan falta, conseguir esta información y capacitación, y luego planificar las acciones a seguir.

A menudo, lo primero que se hace es resolver algunos aspectos del problema sin tratar con suficiente profundidad las causas que lo originaron. Al fijar un ciclo regular de reflexión y acción en el cual el grupo puede celebrar sus éxitos, y analizar de manera crítica las causas de sus errores y fracasos, los participantes pueden volverse cada vez más capaces de transformar efectivamente su vida cotidiana.



"En los momentos en que asumen su liberación, los oprimidos necesitan reconocerse como seres humanos, en su vocación ontológica e histórica de ser más humano. La acción y reflexión se imponen cuando no se pretende caer en el error de dicotomizar el contenido de la forma histórica de ser de los seres humanos." "Por el contrario estamos convencidos de que la reflexión, si es verdadera reflexión, conduce a la práctica".

"Por otro lado, si el momento es ya de actuar, ésta se hará acción auténtica si lo que de ella resulte se hace objeto de una reflexión alerta."
"Si esta creencia nos falla, es porque abandonamos la reflexión o no sabemos dialogar, y porque caemos en los eslogans, los comunicados, el dirigismo. Esta es una de la amenazas contenidas en las adhesiones inauténticas a la causa de la liberación de los seres humanos".
"Por esto, no es autoliberación --nadie se libera solo-- ni tampoco es liberación de unos hecha para otros".

"Es necesario que el liderazgo revolucionario descubra esto: que su convencimiento sobre la necesidad de luchar, que constituye una dimensión indispensable, en caso de ser auténtico no le fue donado por nadie. Este conocimiento no es algo estático o susceptible de ser depositado en los otros. Este conocimiento se alcanza por un acto total, de reflexión y de acción.

Fue una inserción lúcida en la realidad, en la situación histórica, la que lo condujo a la crítica de esta misma situación y al ímpetu por transformarla".

Paulo Freire,
PEDAGOGIA DEL OPRIMIDO,
PP. 41-42

f. La transformación radical de la vida en las comunidades locales y la sociedad entera.

Este tipo de educación pretende involucrar activamente a comunidades enteras en transformar:

-- la calidad de vida de cada persona,
-- el medio ambiente,
-- la comunidad, y
-- la sociedad entera.

No es un ejercicio académico individualista, sino un proceso dinámico en el cual la educación y el desarrollo están totalmente entrelazados. Reconoce que cada persona puede contribuir en la creación de la nueva sociedad. También intenta ayudar tanto a la persona como a la comunidad a volverse cada vez más habilitada y comprometida con el servicio al pueblo y a la transformación nacional.

No importa qué tan larga sea la noche,
el amanecer llegará.
-- Proverbio del Congo

"La transformación sólo es válida si se realiza con la gente, no para la gente. . . ."

"Por esto, la liberación es como el parto, un parto doloroso. El ser que de ahí nace es un ser nuevo. Ya no es opresor ni oprimido sino que es una persona encaminada a lograr libertad."

"Por lo tanto sólo los oprimidos, al liberarse a sí mismos, pueden liberar a sus opresores."

Paulo Freire
Pedagogía del oprimido, PP. 43, 25, 32

La época de naciones ya pasó,
El desafío que se nos presenta ahora,
si no hemos de perecer,
es el de desechar los prejuicios anticuados
y de cuidar la tierra.

Teilhard de Chardin
CONSTRUYENDO LA TIERRA, p. 42

PASOS PARA EL USO DE ESTE METODO

Estos principios claves pueden llevarse a la práctica de distintas maneras. Vamos a describir cómo pueden usarse en la preparación de un programa educativo integral de desarrollo para adultos.

Muchos educadores y trabajadores para el desarrollo han luchado con el problema de la apatía y el fatalismo entre los grupos con los cuales han deseado trabajar. Se ha desarrollado este método como parte de un esfuerzo serio para entender y superar las causas fundamentales de estos problemas, tanto en las comunidades "pobres" del área rural como en las urbanas. De este modo se comienza con una investigación de reconocimiento de la comunidad en donde se piensa realizar el programa.

Investigación de reconocimiento (el desarrollo de un programa basado en cuestiones de importancia para la comunidad)

Siendo la investigación preliminar una de las partes más importantes de todo el proceso, es importante que la lleve a cabo un equipo perceptivo y sensible.

Este tipo de investigación no se hace en la forma tradicional en la cual los investigadores seleccionan de antemano los temas a investigar y trabajan con cuestionarios muy precisos. En nuestro caso, el equipo escucha principalmente conversaciones no estructuradas, en las cuales las personas se sienten relajadas y hablan de las cosas que más les importan. Puede llamarse este tipo de investigación una "investigación escuchada."

El lugar para esta investigación escuchada no debe provocar timidez ni incomodidad en los miembros del equipo de investigadores. Siempre que sea posible es bueno informar a la gente que el equipo está preparando materiales para un determinado programa y tratar de lograr su plena y decidida cooperación. Lugares tales como mercados, buses, sitios para lavar ropa, cantinas, etc. pueden ser lugares en donde miembros del equipo pueden escuchar con facilidad. (Ver capítulo 2 para detalles sobre cómo realizar este tipo de investigación.)

Análisis de los datos de la investigación

El siguiente paso consta del estudio crítico de la información proveniente de la investigación. ¿Qué sentimientos fuertes expresan cuando hablan las personas? ¿Se trata principalmente de problemas de subsistencia, toma de decisiones, o valores? ¿De dónde surgirá la acción? ¿Qué motivará más efectivamente al pueblo? En los capítulos 2 y 9 se presenta un gran número de herramientas útiles para el análisis de la información recogida por las investigaciones.

Preparación de los materiales problematizadores

El equipo prepara una serie de "códigos" o materiales problematizadores que presentan los problemas para estimular la discusión en los grupos de aprendizaje. Estos códigos pueden ser fotografías, carteleras, diapositivas, filminas, cuentos cortos, pantomimas, sociodramas o canciones. Estos deben representar una escena de una experiencia concreta de uno de los temas escogidos, de tal manera que sea conocida por la mayoría de los participantes.

Pasos para usar este método

Por medio de los contrastes, la vinculación de causa y efecto, puntos de tensión etc., el código por sí solo debe sugerir preguntas a los participantes y estimularles a pensar en diferentes posibilidades. Cuanto mejor sea el código, más descubrimientos harán los participantes por sí mismos y menos respuestas tendrá que darles el animador.

El éxito de este programa depende de:

a. Que los temas escogidos realmente respondan a las preocupaciones más importantes de la comunidad, y

b. Que los códigos realmente hagan surgir preguntas acerca de situaciones comunes en la vida de los propios participantes.

Los capítulos 2 y 3 explican en detalle este proceso.

El grupo de aprendizaje

Es de vital importancia la creación de un buen ambiente para el aprendizaje que tome en cuenta las necesidades psicológicas del estudiante adulto. Cada persona debe tener la oportunidad de participar activamente en la discusión.

La conciencia crítica implica que a las personas hay que permitirles expresarse en sus propias palabras. El hablar por las personas o el obligarles a hablar con palabras que les son impuestas no promueve el pensamiento crítico.

A menudo resulta muy difícil aceptar ideas nuevas y la primera reacción, generalmente, es de rechazo. Es necesario permitir que las personas expresen su desacuerdo ya que esto les permite estar más dispuestas a aceptar las ideas más adelante. No debemos despreciar los errores, sino más bien aceptarlos y utilizarlos como base para lecciones futuras. Sin embargo, el desarrollo de este ambiente de aprendizaje requiere destrezas nuevas de parte del animador del grupo. Estas se describen en detalle en los capítulos 4, 5 y 6 de este libro.

El papel del animador

La tarea principal del animador es la de ayudar a los participantes a "desenmascarar" la situación. Los participantes recordarán mucho mejor lo que han descubierto por sí mismos que aquello que "el maestro" les ha dicho. Así que el animador debe hablar poco, pero fomentar la discusión dentro del grupo formulando preguntas apropiadas. Nadie es completamente ignorante ni nadie tiene todas las respuestas.

Una vez que ellos hayan estudiado el problema al máximo y agotado lo que puede aprender el uno del otro, el animador debe resumir el proceso y hacer uso de las contribuciones de los participantes.

El animador juega un papel importante al crear un buen ambiente para el aprendizaje. Debe tener carácter de líder para así poder ser sensible a la dinámica del grupo. Tiene que saber cómo involucrar a las personas tímidas y cómo prevenir que las que hablan mucho no dominen la discusión. Instrucciones para el desarrollo de estas destrezas por parte de los animadores se encuentran particularmente en el capítulo 6 de este libro.

La dirección de la discusión

Una vez que el grupo se haya adaptado y desarrollado un ambiente amistoso y apto para el aprendizaje, el animador presentará el código (dibujo, cuento, obra de teatro, etc.) al grupo. La discusión consta de seis pasos básicos:

--descripción
--análisis preliminar
--relación del código con la vida real
--análisis más profundo
--planificación de acciones autogestionados

Todo este proceso desarrolla en el grupo una conciencia crítica de su propia situación y le estimula a buscar soluciones a sus problemas. Esta es la base de la "concientización."

Ver capítulo 3 para maneras prácticas de realizar este proceso.

Reflexión--Acción

Cuando el grupo sugiere alguna medida concreta que puede tomar respecto a uno de sus problemas, el animador les anima a la acción, participa en lo que pueda, y luego ayuda al grupo a evaluarla. Muchos tipos de proyectos autogestionados, tales como cooperativas de ahorro y crédito, proyectos de agua, cooperativas de producción, etc. han surgido de esta manera al enfocar programas de educación de adultos y de desarrollo.

No obstante, los proyectos no son, en sí, el fin. Son el comienzo del proceso de la concientización y siempre deben ser considerados como tal. Ver el capítulo 3, que detalla más este proceso. Los capítulos 7 y 8 incluyen herramientas útiles para la planificación, la toma de decisiones y la evaluación; todas destrezas o habilidades necesarias para convertir las ideas en acciones concretas.

Proyectos de alfabetización

Paulo Freire se hizo famoso por haber unido el proceso de la concientización y el de la alfabetización. La alfabetización está ligada a las discusiones de reflexión y acción por medio de la utilización de una serie de 25 a 35 palabras claves, muy relacionadas en los temas generadores, que incluyen todos los sonidos del idioma. De las "familias de sílabas," los estudiantes pueden formar sus propias palabras y así aprender a leer y escribir por un proceso de descubrimiento. Este proceso se presenta en el capítulo 4.

> "La alfabetización, al igual que la educación en general, es un acto político. No es neutral porque tanto el hecho de descubrir la realidad social con el fin de transformarla, como el de encubrirla para conservarla, es político."
>
> Declaración de Persopolis
> Simposio Internacional para la Alfabetización, septiembre de 1975

PAUTAS PARA TRABAJADORES EN LA COMUNIDAD

1. Trabajar con los pobres y oprimidos, no para ellos

Debemos ayudarles a comprender, analizar, planificar y realizar, pero no debemos hacerlo para ellos. Tienen el derecho de rechazar las sugerencias de expertos y a cometer errores. El desarrollo surge del conocimiento que tiene un pueblo de sus propias necesidades y derechos, así que ellos mismos deben decidir cuáles son sus preocupaciones principales, sus necesidades básicas, y cómo luchar con ellas.

2. El desarrollo es un proceso de concientización

Es una manera en que las personas se ven a sí mismas y se dan cuenta de su derecho de vivir como seres humanos. Sin este descubrimiento, es poco lo que el animador puede o debe hacer. La gente es inteligente y tiene mucha experiencia. Anímelos. Escúcheles.

3. Dejar que el pueblo crezca

El desarrollo es el fortalecimiento del pueblo, para que pueda construir su propio futuro. El desarrollo es una experiencia de libertad cuando la gente decide lo que quiere hacer. Es una experiencia difícil para aquellos acostumbrados a vivir por mucho tiempo en dependencia y sin esperanza. El tomar una decisión y el hacer algo produce dignidad y autorespeto. Así que los esfuerzos para lograr el desarrollo deben comenzar con la potencialidad de un pueblo, y proceder a su mejoramiento y crecimiento.

Pequeños proyectos socioeconómicos no tienen como único fin el avance económico. Tal avance es importante porque desarrolla la confianza y facilita los siguientes pasos. Los beneficios más importantes son que la gente llegue a identificar las áreas de explotación, aprenda los procesos de planificación e implementación, y sobre todo, practique la toma de decisiones como comunidad.

4. Fortalecer la solidaridad del pueblo

El desarrollo ocurre conforme personas liberadas trabajan junto con otras, en solidaridad. Como personas oprimidas, cuando comenzamos a disfrutar de libertad y oportunidades, podemos convertirnos en egoístas y oprimir a los demás, o podemos progresar hacia las relaciones de solidaridad con otros, compartiendo, preocupándonos por los demás, y marchando juntos hacia una sociedad nueva en la cual nuestra humanidad plena estará asegurada.

5. Fortalecer las organizaciones populares

Las personas deben llevar a cabo actividades que liberen y que mantengan a las comunidades locales libres de explotación.

Se debe establecer enlaces con otros grupos y con coordinadores nacionales para incrementar el poder de negociación y para hacer posible una participación más amplia en la lucha por una sociedad nueva.

Cruza el río en medio de una muchedumbre, y el cocodrilo no te comerá.
--Proverbio de Madagascar

2. Capacitación en relaciones humanas

El diálogo es uno de los aspectos esenciales en la metodología de Freire para la educación y el desarrollo. El movimiento de relaciones humanas en los Estados Unidos nos ha enseñado mucho acerca de la necesidad de:

- crear un ambiente de aprendizaje en el grupo, dentro del cual todos se sientan escuchados y libres para participar activamente,
- reconocer las necesidades de cualquier grupo, para que éste pueda realizar sus tareas y mantener un espíritu que permita la contribución máxima de cada miembro,
- siempre que sea posible, mantener a todos los miembros involucrados y activos por medio de la formulación de horarios comunes, el uso de hojas grandes de papel, y grupos pequeños,
- seguir los procesos para la toma de decisiones, que aseguren que todos se sientan "dueños" de la decisión y se sientan comprometidos a llevarla a cabo,
- tomar en cuenta los sentimientos y hablar de ellos cuando sea necesario,
- tratar los conflictos de manera constructiva, escuchando a todos, agregando nuevas ideas y evitando que cualquiera se sienta obligado a retirarse,
- hacer evaluaciones participativas con regularidad
- dar y recibir retroalimentación de tal manera que cada persona pueda crecer y se puedan superar obstáculos para el trabajo en equipo.

A veces los programas de relaciones humanas son descartados por los grupos políticamente comprometidos, como algo condescendiente utilizado de la clase media. De hecho pueden serlo si las personas de la clase media no se han comprometido con las necesidades de toda la sociedad. Pero dentro del contexto de los esfuerzos para la transformación, las habilidades de relaciones humanas son esenciales a cualquier movimiento para asegurar su armonía, compromiso, persistencia, responsabilidad y el ejercicio eficaz de la autoridad. Las constantes divisiones de los grupos de izquierda y su tendencia a desperdiciar energías luchando entre ellos mismos en lugar de luchar contra el "enemigo real", demuestran claramente cuanto necesitan aprender estas destrezas.

La buena comunicación entre personas y entre grupos es vital para aprovechar al máximo los recursos de cada miembro, y mantener su motivación y creatividad. Hemos encontrado de especial utilidad el marco conceptual del Análisis Transaccional, el cual reconoce tres estados del ego (padre o madre, adulto y Niño) en toda persona. El efecto de éstos sobre la comunicación es importante, porque en nuestras instituciones jerárquicas, el patrón de relaciones de tipo padre o madre a hijo entre adultos obstaculiza seriamente la comunicación abierta.

El desarrollo de confianza es un proceso esencial para cualquier grupo o movimiento. Las ideas de Jack Gibb en cuanto a los factores necesarios para la formación efectiva de la confianza, han formado la base de toda la planificación para talleres del programa de educación DELTA. Estas se presentan en el capítulo 5 de este libro. Gibb reconoce cuatro necesidades de cualquier grupo con las cuales se debe tratar según el siguiente orden de prioridad, para lograr el crecimiento de la confianza y la realización de los logros del grupo:

a. establecer un ambiente de **aceptación**,

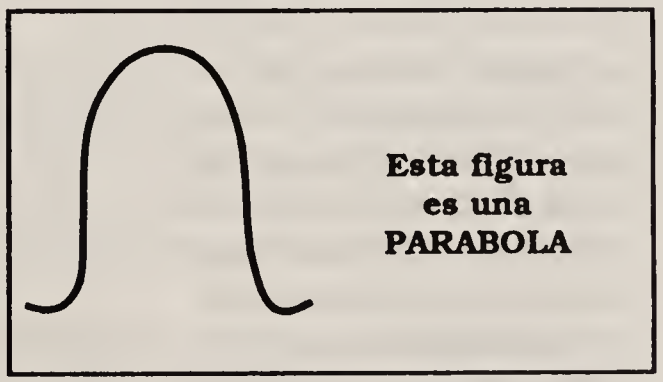
b. compartir **Información**
   i. experiencias acerca de las personas presentes,
   ii. acerca de las cuestiones que se quieren tratar,

c. fijar metas,

d. **organizarse** para la acción.

3. Desarrollo organizacional

La tercera rama que contribuye a la educación DELTA es el campo de desarrollo organizacional y particularmente los modelos para el "cambio provolucionario" creados por "Management Design Incorporated" (Diseños para la Administración, S.A.) de Cincinnati, Ohio, EE.UU. Ellos utilizan la palabra "provolucionario" porque consideran de mucha importancia la visión que guía el movimiento, y las metas hacia las cuales se dirige. Ellos ven claramente la conexión entre la claridad de **visión**, el involucramiento activo de todos en la **fijación de metas**, y el grado de armonía y compromiso de un grupo. El modelo de la parábola y el ciclo del compromiso se convirtieron en la base del marco conceptual para la planificación y la evaluación en el programa de educación DELTA. (Ver Capítulo 10.)



En Kenya pasamos por tres etapas en el Programa de Educación para el Desarrollo:

a. La comunicación con personas motivadas,

b. La capacitación de equipos de animadores locales en este método,

c. La creación de un movimiento, con una red que entrelazaba a todos los participantes.

4. Análisis social

Al mismo tiempo que los grupos y animadores se esforzaban por encontrar las causas básicas de los problemas descubiertos por los temas generadores, se hizo evidente la necesidad de encontrar medios sencillos y buenos de análisis social que permitieran que las personas avanzaran del análisis de sus problemas a nivel personal a la comprensión de las contradicciones dentro de la sociedad. Esto les ayudaría a ligar los sentimientos con los hechos. Trabajamos en estrecha colaboración con INODEP (The Ecumenical Institute for the Development of

Peoples--El Instituto Ecuménico para el Desarrollo de los Pueblos) en París. Ellos han elaborado un proceso de análisis que incluye:

-- observación
-- clasificación,
-- interrelación

Desarrollamos unos esquemas sencillos para observar los aspectos económicos, sociales, políticos y religiosos de una comunidad o sociedad, así como la psicología de grupo y los niveles de conciencia.

Los modelos para la clasificación y la interrelación que han resultado más útiles son:

-- El edificio de tres pisos
-- El modelo dinámico
-- El triángulo doble
-- El centro/periferia.

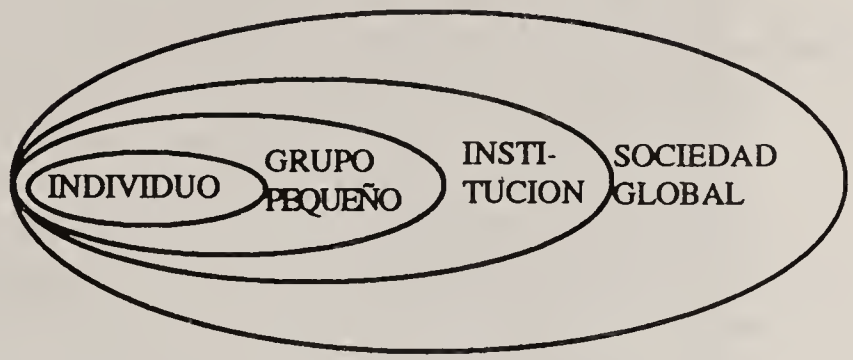
Todos estos se explican en el capítulo 9.

Una investigación sencilla sobre la situación local puede ser llevada a cabo por personas con poca educación formal y es, en sí, un proceso de concientización. No obstante, el análisis a este nivel se torna difícil dado que hoy en día prácticamente todas las situaciones locales están afectadas por complejos sistemas internacionales. Las organizaciones transnacionales afectan las vidas de las personas en los pueblos más pequeños y remotos.

Incluimos a algunos modelos para ayudar a las personas del nivel popular a "leer su realidad." Pero todavía hace falta trabajar mucho más para desarrollar una serie completa de modelos que ayuden a grupos a descubrir patrones y tendencias claras dentro de la complejidad de la sociedad. Esto es muy importante, si las acciones que planifican han de ser parte de un proceso de liberación y transformación y no simplemente una "solución de tipo aspirina" que refuerza las estructuras existentes.

mantener un equilibrio entre cuatro diferentes niveles de necesidad al realizar su trabajo:

1. el individuo,
2. el grupo pequeño de interacción personal,
3. la institución,
4. la sociedad.



Es imposible forjar un movimiento fuerte sin tomar en cuenta estos cuatro niveles, y si se descuida de cualquiera de ellos, el movimiento entero se debilitará y desaparecerá.

1. Si intentamos crear una sociedad que valoriza al pueblo, se tiene que dar importancia a cada individuo. Tenemos que tomar en cuenta sus necesidades, posibilidades, fortalezas y debilidades. Los que ocupan posiciones de liderazgo necesitan tener conocimientos de la psicología individual tanto para conocerse mejor a sí mismos como para fomentar el compromiso, la motivación y la persistencia entre las personas con quienes trabajan. La autocrítica y la crítica, manejada cuidadosa y constructivamente, es esencial al proceso de formatear y renovar la fuerza de individuos y de grupos.

2. La fortaleza de cualquier movimiento descansa en los **grupos pequeños de interacción personal** ("cara a cara"), dentro de los cuales todos se conocen bien y donde se puede dar y recibir desafíos y apoyo. Para fomentar la confianza y la cooperación dentro de estos grupos pequeños, tenemos que tener conocimiento de la dinámica de grupos y de las destrezas del liderazgo de grupos. Estas incluyen la toma de decisiones, medios constructivos para manejar conflictos, métodos de evaluación, etc.

Las personas que trabajan en equipo tienen más probabilidad de mantenerse activas y comprometidas que aquellas que luchan de manera aislada. El tiempo dedicado a la creación de equipos siempre vale la pena porque incrementa la motivación y eficacia del grupo.

3. Toda sociedad lleva a cabo sus principales proyectos por medio de las **instituciones** que crea. Podemos cambiar la sociedad únicamente si cambiamos sus instituciones. Marcuse ha descrito la tarea de cambios sociales profundos como "una larga marcha por las instituciones." Todos tenemos que escoger la institución más importante para nosotros por medio de la cual podemos trabajar para lograr la transformación total de la sociedad. Puede ser la iglesia, el sistema educativo, los sindicatos, el ejército, los medios de comunicación, u otra, pero no podemos dejar de aprovechar las estructuras.

4. A la vez, tenemos que desarrollar constantemente nuestra comprensión de **la sociedad más amplia**. Para esto necesitamos modelos económicos, políticos y de análisis social que nos ayuden a observar, clasificar e interrelacionar los aspectos más importantes de la sociedad y, comprender las fuerzas sociales que se manifiestan más poderosamente en cualquier momento dado.

Socialismo y Democracia

El socialismo no es posible sin democracia, ni tampoco es posible sin la completa aceptación entre las personas, sin importar la raza, tribu, religión o sexo. El estado como propietario y el control de factores claves de la economía pueden, en efecto, llevar a una mayor tiranía si el estado no es controlado por el pueblo. . . .El socialismo no es una alternativa para la democracia política; es más bien una extensión. Es un sistema por el cual la democracia política se vuelve una realidad efectiva en la vida del pueblo, por el control de los instrumentos a través de los cuales ganan su sostén. En otras palabras, el socialismo significa la extensión de la democracia política para incluir la democracia económica: si hace falta alguno de estos aspectos el socialismo deja de existir. El pueblo no puede decir que controla las instituciones económicas de su propio país si no controla al mismo tiempo las instituciones políticas a través del voto para elegir a sus propios líderes. El control politico y económico por parte del pueblo no pueden existir separados.

Julius Nyerere
LIBERTAD Y DESARROLLO
p. 179

5. El concepto cristiano de transformación

La transformación es la esencia de la revelación cristiana; una fe profunda en que--al leer los periódicos, al mirar el dolor y sufrimiento en el mundo--"las cosas no siempre tienen que ser como son ahora."

"Algunas personas ven a las cosas como son,
y preguntan, ¿Por qué?
Pero, yo sueño con las cosas que nunca han sido,
y pregunto, ¿Por qué no?"

Como cristianos, nos remontamos a la historia de la creación en Génesis, y afirmamos el hecho de que cuando Dios contempló lo que había creado vió que era muy bueno. Creó a los humanos para continuar este trabajo: "el de poblar al mundo y dominarlo," "de cultivarlo y cuidarlo." Es un mundo maravilloso con infinitas posibilidades, pero para muchos millones de personas se ha convertido en un mundo de sufrimiento debido a la dureza, la avaricia y la crueldad humana.

Pero no tiene que ser así. Los profetas, en su tiempo, denunciaron toda maldad y egoísmo y anunciaron una nueva esperanza, prometiendo un futuro en el cual el desierto florecería y el león se acostaría con la oveja, y cuando "no harían daño ni matarían en todo el monte Sagrado de Dios."

Esto es lo que Jehová pide de tí
solamente hacer justicia y amar con
misericordia y humillarte ante tu Dios.
(Miqueas 6:8)

Jesús vino prometiendo que el Reino estaba a la mano, con buenas noticias para los pobres, libertad para los prisioneros, vista para los ciegos, y libertad para los oprimidos. El participó del anhelo fundamental por la libertad esperada por todo ser humano.

Muchas veces a través de la historia de la iglesia, la promesa de Dios transmitida por los profetas, y el reino de Dios anunciado por Jesús, eran esperados para el fin de los tiempos, en otro mundo. Pero todos los especialistas en estudios bíblicos de los años recientes han mostrado que Jesús, con sus parábolas, se refería a la transformación de este mundo.

En el transcurso de los últimos noventa años, la iglesia ha estado cambiando de una posición conservadora, desde la cual frecuentemente apoyaba a las estructuras de poder existentes, hacia una posición profética. Aunque todavía existen fuerzas ultra conservadoras dentro de la iglesia, la voz profética desafía a la comunidad cristiana a involucrarse profundamente en la liberación total, la cual incluye lo económico y lo social, lo político y los niveles culturales de la vida, y aún va más allá que éstos. La antigua institución jerárquica con "príncipes y palacios" se convierte progresivamente en la iglesia del pueblo, y la iglesia de los pobres.

Encontramos que este desafío se torna cada vez más explícito en todas las encíclicas sociales: en "Mater et Magistra" y "Pacem en Terris" del Papa Juan XXIII; en los documentos del Vaticano II, especialmente, "Gaudium et Spes"; en "Populorum Progressio" y "Evangelii Nuntiandi" del Papa Pablo; y en los documentos de Medellín y Puebla.

Pero aún más importante que los documentos son las cada vez más numerosas pequeñas comunidades cristianas, que ven la lucha para transformar al mundo como lo esencial de su compromiso con Cristo. Tales comunidades han brotado no solamente en todas partes de América Latina, Africa, y Asia, sino también en Norteamérica y Europa. En estas comunidades, las personas expresan su fe por medio de un proceso de reflexión y acción, creyendo, a pesar de tener una conciencia del poder de la maldad, que el reino de Dios está cercano. Por medio de su fe activa y su trabajo a favor de la justicia, ayudan a volver las promesas en realidad.

"El reino de Dios está presente dondequiera que la gente se esfuerce por hacerlo realidad."

Herbert McCabe, OP

Transformación

En estas comunidades no existe ninguna duda de que lo que se necesita es tanto un cambio de corazón, como un cambio de las estructuras: una revolución cultural que cambie las estructuras económicas, sociales y políticas.

Tampoco cabe duda sobre la existencia de una nueva ola de "pasión por la justicia" que produce un sentido de urgencia. En este proceso del cambio social, las personas deben cooperar con todos los grupos comprometidos a cambiar las causas básicas de los problemas, encontrar aliados, establecer solidaridad con los pobres, y crear organizaciones populares.

Donde quiera que las personas estén empeñadas en tomar una genuina "opción a favor de los pobres," y crear una sociedad justa, ciertamente, el Espíritu Santo se manifiesta entre ellos. Repetidas veces, nos sorprendemos de ver en dónde se manifiestan el amor y generosidad como dice el Evangelio, "el Espíritu sopla donde quiera, y nadie sabe de dónde proviene ni a dónde va".

La lucha para la transformación va mucho más allá de la comunidad cristiana. A menudo, el compromiso y amor de aquellos en los movimientos de liberación, las organizaciones socialistas y de otras religiones, nos avergüenzan a nosotros los cristianos. Frecuentemente, los ideales por los cuales luchan se parecen mucho a los nuestros, y a veces, tenemos mucho que aprender de ellos acerca de las fuerzas que obstaculizan el proceso y las estrategias para el cambio.

Esperamos que este libro ayude a hacer posible, no sólo un diálogo, sino también una estrecha cooperación con tales grupos para llevar a cabo el enorme trabajo de la transformación de estructuras, instituciones y sistemas, así como de las actitudes y prioridades de los individuos y grupos, que actualmente provocan la deshumanización de muchísimas personas.

El Primer Ministro Mugabe dijo en 1982, "El problema con la iglesia es que no tiene suficiente esperanza." Si las comunidades cristianas realmente tienen fe en que no se nos ha dejado solos para realizar este trabajo, sino que Dios está presente en todas las luchas de los pobres para lograr la liberación total, en todas las luchas de aquellos de buena voluntad, para la transformación; si creemos que se cumplirán las promesas de que vendrá el Reino, entonces podemos traer a esta lucha el mayor aporte imaginable, que es el aporte de la esperanza.

Referencias bíblicas para la reflexión y liturgia

Estos son sólo algunos de los pasajes que han ayudado a los grupos a reflexionar en el concepto cristiano de transformación.

Antiguo testamento

Génesis	1:26-29.	La creación y los humanos como co-creadores.
	4: 9-10.	¿Dónde está tu hermano Abel?
Exodo	3:1-15.	Dios interviene en favor del oprimido.
	22:25-27.	No retener la capa del pobre.
Levíticos	25:8-10.	El año del jubileo.
	35-48.	Amabilidad con el extranjero.
	19:9-11.	Compartiendo con el pobre.
	13-15.	Compartiendo con el pobre

Deuteronomio	24:17-22.	Dejando algo de la cosecha.
Salmos	72:1-4.	Preocupación de Dios por la justicia.
	11-17.	Preocupación de Dios por la justicia.
	105:22-27.	Celebración del éxodo.
Isaías	1:11-17.	Yo estoy cansado de holocaustos.
	3:13-15.	La viña.
	11:1-9.	No destruirán ni harán mal.
	58:1-12.	Si ustedes desechan el yugo.
	65:17-25.	Nuevos cielos y nueva tierra.
Jeremías	22:16.	¿No es esto lo que significa el conocerme a mí?
Amós	5:14-24.	Ay de aquellos que se sienten seguros.
	6:1-6.	" " " " " " "
	8:4-7.	" " " " " " "
Miqueas	2:1-2.	Convertirán sus espadas en arados
	4:1-4.	" "
Rut	1-4.	Amor y fidelidad.

Nuevo Testamento

S. Lucas	3:2-11.	Juan el Bautista.
	4:16-21.	El me envió a traer las buenas nuevas.
	6:20-25.	Las Bienaventuranzas.
	19:1-10.	Zaqueo regala sus riquezas.
	10:25-37.	El buen samaritano.
	16:19-31.	El hombre rico y Lázaro.
S. Mateo	25:31-45.	Tuve hambre y me diste de comer.
S. Juan	4:5-42.	La mujer samaritana.
	8:3-11.	Jesús evita que aprendan a una mujer.
	20:11-18.	Jesús envía a una mujer a anunciar su resurrección.
Hechos	2:42-47.	El compartir entre los primeros cristianos.
	4:22-35.	" " " " " "
Gálatas	3:26-28.	Ni judío ni griego.
Filipenses	2:3-11.	El se humilló.
Santiago	2:14-17,26.	Fe sin obras es muerta.
I Juan	3:14-18.	Si alguien tiene bienes y ve a su hermano en necesidad.
Apocalipsis	21:1-5.	He aquí que yo hago todas las cosas nuevas.
	13:1-17.	El poder de la bestia.

ALGUNAS REFLEXIONES DE CRISTIANOS CONTEMPORANEOS Y LA TRANSFORMACION

Creando un Mundo

"Cuando nos enfrentamos con la realidad familiar y rutinaria del mundo humano, es necesario recordar que nos enfrentamos con lo extraordinario; algo que va más allá de la imaginación de la ciencia- ficción. Es un hecho del cual dan fe la poesía, la sabiduría popular, y las tradiciones de las naciones. Los seres humanos son criaturas libres, inmortales, amadas de Dios; criaturas históricas, que tienen un pasado y también un presente, y que son llamadas a trabajar por un reino de amor y justicia. El decir que son históricas es también decir que son dinámicas.... creando de verdad un mundo, un mundo más humano. Además al hacerlo, en el proceso de forjar la comunidad y lograr la justicia, las personas mismas son cambiadas, se maduran, la totalidad de la familia humana se perfecciona....

Por errada, corrupta, y aun destructiva que se haya vuelto la sociedad humana, no podemos perder de vista el hecho de que su verdadera misión, y el servicio al cual debemos desafiarle, es la plenitud y la libertad del ser humano. . . .

La comunidad política y todas sus instituciones son tan importantes porque deben servir la grandeza y belleza de la persona y de la esperanza humana, porque el hombre y la mujer son creados para disfrutar amor y alegría, para crecer y mejorarse, porque la capacidad y la potencialidad del hombre y la mujer son tan grandes, porque como humanos tienen un mundo y un reino que construir y es solamente en sociedad que pueden hacerlo."

Maandlenkhosi Zwane
Obispo de Swazilandia, del informe del taller
IMBISA sobre la iglesia y la justicia social, 1979

Liberación Ahora

"La salvación para los profetas no es primordialmente e inmediatamente salvación eterna o enfoque sobre el cielo. Ellos preven un tiempo de bendiciones, prosperidad, paz, felicidad y justicia en términos concretos del retorno del exilio, o estan liberados de la guerra, de la dominación o de la cautividad.

Y esto es visto como consecuencia natural de la justicia que se practica ahora, o a la que la gente está siendo desafiada a practicar ahora. La única razón por la que el profeta predice esto es para asegurarse de que la gente continúe haciendo buenas obras o cambiando sus caminos errados ya existentes.

"Metanoia" (del griego) literalmente significa un cambio de actitud, un cambio de corazón, un cambio de mis propios caminos, mi comportamiento. Y este cambio es siempre visto como un cambio de comportamiento injusto hacia un comportamiento justo. Las exigencias de Dios para un cambio son siempre exigencias por la justicia.

Fr. Albert Nolan
traducido de BIBLICAL SPIRITUALITY, p. 18

Los anhelos de todos los pueblos

"Esta utopía de los anhelos de todos los pueblos es el objeto de la predicación de Jesús. El promete que esto no sería nunca más una utopía, sino una realidad introducida por Dios. Es por eso que la primera vez que predicó en la sinagoga en Galilea él leyó de Isaías 61,

> 'El espíritu del Señor me ha sido dado
> Porque él me ha ungido
> El me ha enviado a traer
> buenas nuevas para el pobre,
> A proclamar libertad a los cautivos
> A dar vista a los ciegos,
> A dar libertad al oprimido
> A proclamar el año agradable al Señor.'

Y él agrega,

> 'Hoy se ha cumplido esa escritura delante de ustedes.' (Lucas 4:18-21)

Cuando Juan el Bautista estaba en la cárcel, él preguntó, '¿Eres tú el que habría de venir o tenemos que esperar algún otro?' Jesús responde, 'Los ciegos ahora ven, los cojos andan, los leprosos han sido limpiados y los sordos pueden oír. Los muertos han sido resucitados y las buenas nuevas han sido proclamadas a los pobres'.

(Mateo 11:3-5)

Este es el signo de un cambio total. Quienquiera que tenga éxito haciendo efectivas esas realidades, será el libertador de la humanidad. Cristo se entiende a sí mismo como libertador porque predica y habla de sí mismo como iniciador del reino de Dios. El reino de Dios es una transformación y revolución total, global y estructural de la realidad de la raza humana, es el cosmos purificado de toda maldad y lleno de la realidad de Dios. El reino de Dios no está en otro mundo sino que es el viejo mundo transformado en uno nuevo. . . el reino de Dios no significa simplemente la destrucción del pecado sino también la destrucción de todo significado para el ser humano, la sociedad y el cosmos. En el reino, dolor, ceguera, hambre, tempestades, pecado y muerte no tendrán su turno.

Leonardo Boff
Traducido de JESUS CHRIST LIBERATOR, p. 52

Pasajes de Jesús antes del cristianismo

Si la actividad de Jesús despertó en los pobres grandes expectativas para el futuro, sus palabras proféticas debieron haberles despertado expectativas aún mayores. Pero originalmente estas expectativas no tenían nada que ver con el cielo por lo menos no como un lugar de gozo y de galardones en la vida futura . . . Las buenas nuevas del reino de Dios eran nuevas acerca de un estado futuro aquí en la tierra, cuando los pobres ya no serían pobres, los hambrientos estarían saciados y los oprimidos ya no vivirían en la miseria. El decir "Venga tu reino" es igual que decir "Hágase tu voluntad en la **tierra** como en los cielos."

La convicción de Jesús de que vendría el Reino, de que el ser humano podría y estaría totalmente libre, habría sido imposible si no hubiera sido por su fe en Dios. Para Jesús, el poder omnipotente que logra lo imposible puede llamarse la fe. La fe libera un poder incontenible dentro de nosotros. Fue su fe lo que les permitió a los enfermos ser curados, a los pecadores ser librados de sus pecados. Así que también es la fe lo que hace posible la llegada del reino.

Jesús fue incesante en sus esfuerzos por despertar la fe en el reino. Se sintió llamado a ir de aldea en aldea predicando las buenas nuevas. Para despertar una fe aún más generalizada en el reino, El instruyó a sus discípulos y les envió a predicar . . . Unicamente cuando la fe en el mundo es suficientemente fuerte, se dará el milagro del reino en el mundo.

Aquí hay peligro de convertir la fe en algo místico. **La fe no es un poder mágico. Es una decisión sin reservas a favor del reino de Dios.** La metanoia, o cambio al cual Jesús hacía referencia, era un cambio de mente y corazón, un cambio de lealtad. . . transfiera la lealtad de uno de los reinos actuales al reino de Dios. Haga del reino de Dios la prioridad en su vida y fije en él sus esperanzas. Es un tesoro escondido o una perla preciosa, por la cual vale la pena arriesgarlo todo.

Albert Nolan
Traducido de JESUS BEFORE CHRISTIANITY, p. 83

"El reino de Dios, sin duda alguna, tenía un sentido político para los judíos, para quienes la política era parte de la religión y el reino de Dios era concretamente designado para la liberación de todas las fuerzas opresoras."

"Como Jesús, la iglesia debe prestar especial atención a aquellos que no son nadie y a aquellos que no tienen voz. Debe hacerse énfasis en el futuro que él prometió para este mundo, un mundo en el cual el reino futuro crecería entre el trigo y la maleza, no para unas pocas personas, sino para todos."

"El reino de Dios no debe reducirse a una parte de la realidad, como la política. El vino a curar toda la realidad, en todas sus dimensiones cósmicas, humanas y sociales. . . .El quiso decir algo más profundo. En otras palabras, él exige conversión de las personas, la transforma ción del mundo humano. El exije amar a los enemigos como a los amigos y sobreponerse a los elementos perjudiciales a Dios y a la raza humana."

Leonardo Boff
Traducido de Jesus Christ Liberator pp. 58,46,60

La rebelión contra los tugurios*

"La cosa más significante de la división entre las personas ricas y pobres, las naciones ricas y pobres, no es simplemente que la una tiene recursos para proveer comodidades para todos sus ciudadanos y la otra no puede proveer las necesidades y servicios básicos. La realidad y el corazón del problema surge porque la persona que es rico tiene poder sobre las vidas de aquellos que son pobres, y las naciones ricas tienen poder sobre la política de aquellas que no son ricas. Aún más importante es que nuestro sistema económico y social tanto internacional como nacional apoya estas divisiones y constantemente los incrementa para que así el rico se vuelva más rico y poderoso, mientras que el pobre se hará relativamente más pobre y menos capaz de determinar su propio futuro.....

Mi propósito hoy es sugerir a ustedes que la iglesia debe aceptar que el desarrollo de las personas significa rebelión. En un punto dado y decisivo en la historia, el pueblo decide actuar en contra de las condiciones que le restringen la libertad como pueblo. Yo estoy sugiriendo que a menos que participemos activamente en la rebelión contra esas estructuras sociales y organizaciones económicas que condenan a las personas a ser pobres, humilladas y degradadas, la iglesia llegará a ser irrelevante para la gente, y la religión cristiana se degenerará a tal punto que será únicamente superstición aceptada por el miedoso. A menos que la iglesia, sus miembros, y sus organizaciones expresen el amor de Dios para los seres humanos involucrándose en y dirigiendo una protesta constructiva contra las presentes condiciones, llegará a ser identificada con la injusticia y la persecución. Si esto pasa la iglesia morirá --y hablando humanamente merecerá morir-- porque no estará prestando ningún propósito comprensible para el mundo moderno.

La iglesia tiene que ayudar a las personas a repudiar a los tugurios; tiene que ayudar a las personas en la manera más eficaz que se pueda. Pero antes que nada, la iglesia debe obvia y abiertamente oponerse a estas instituciones y grupos de poder que contribuyen a la existencia y el mantenimiento de lo físico y lo espiritual de los tugurios. A pesar de las consecuencias para sí misma o para los miembros, la iglesia debe trabajar con la gente en la construcción de un futuro basado en la justicia social. Debe participar activamente en iniciar, asegurar y crear los cambios que sean necesarios. Su amor debe ser expresado en acciones contra del mal y a favor del bien, porque si la iglesia no dice nada en contra de un mal establecido, se está identificando a sí misma y a la religión cristiana con ese mal y con la injusticia por su continua presencia".

Julius Nyerere
Traducido de FREEDOM AND DEVELOPMENT pp. 214 & 220.

* Areas urbanas marginales de miseria

Un experto liberado libertador

Un experto liberado libertador

"¿Es posible alcanzar liberación total para toda persona y para toda la sociedad sin recurrir a recursos teológicos y religiosos? ¿Pueden los seres humanos trascender sus limitaciones, recurriendo solamente a sus capacidades internas sin hacer referencia a la realidad que es tan grande afuera o más allá de la persona?

Es aquí donde el evangelio en general, y el concepto de 'buenas nuevas para el pobre' en particular, vienen muy bien al caso. Esta es la realidad a la cual nos podemos referir para buscar la dirección de nuestro programa de liberación. Jesús, el hombre que pudo amar a través de la ira, quien amó hasta el sufrimiento y a través de él, hasta la victoria, se dirigió a todos los movimientos de la liberación como un experto y liberado libertador. Por esto él pudo liberar a otros y este es el punto central del asunto: los libertadores de la humanidad deben estar integrados y liberados en sus propias personalidades."

Canaan Banana
Traducido de THE GOSPEL ACCORDING TO THE GHETTO, p. 76

El Mensaje.....entregado o escondido?

La religión es como la diosa romana Janus. Tiene dos caras. El mensaje es una promesa de libertad; una canción, una danza, un reto, una celebración. ¡Pero cuando los creyentes trabajan para difundirlo construyen instituciones! las instituciones son necesarias pero peligrosas.

Cada vez que intentemos compartir de manera mejor y en mayor escala reforzamos las instituciones. Estas llegan a tener vida propia requeriendo estabilidad y protección para poder crecer y poco a poco, adquieren rigidez con tendencia a apoyar el estatus quo. Para ser leal al mensaje de Cristo es necesario que nos distanciemos frecuentemente de nuestras instituciones y regresar a la Fuente de agua viva.

La primera etapa en la formación de instituciones es hermosa. Todos están involucrados creativa y constructivamente, pero tengamos cuidado que la estructura no lleque ha ser más importante que la meta.. Cuando la iglesia nos hace olvidar el reino, es el tiempo de regresar al mensaje.

Anne Hope

La vista desde abajo

En América Latina la teología no está escrita por teólogos desde castillos en el aire. Surge de los pobres al reflexionar sobre sus esfuerzos por cambiar su situación. Robert McAfee Brown describe las características de la nueva teología:

1. Comienza de un punto distinto: del pobre
2. Una persona distinta hace las preguntas: la persona que para los del poder no es persona
3. Se utilizan herramientas distintas: las ciencias sociales
4. Se hace un análisis distinto: la realidad del conflicto
5. Se trabaja de modo distinto: la praxis
6. Se hace una teología distinta: el 'segundo acto'.

Robert McAfee Brown
Traducido de THEOLOGY IN A NEW KEY, p. 60

Compasión

"Jesús experimento el poder creativo misterioso implícito en todo fenómeno lo experimentó Jesús como la compasión o el amor. Un profeta no sólo comparte los conocimientos de Dios sino que también está colmado con los sentimientos y las emociones de de Dios. En el caso de Jesús fueron los sentimientos de compasión de Dios que le posesionaron y llenaron. Todas sus creencias, fe, y esperanza fueron expresiones de esta experiencia fundamental. Si Dios es compasivo, entonces el bien triunfará sobre el mal, lo imposible sucederá y habrá esperanza para la humanidad. La fe y la esperanza son las experiencias de compasión como una emoción divina....

"El creer en Jesús es creer que el bien vencerá sobre el mal. A pesar del sistema, a pesar de la magnitud, complejidad y aparente falta de solución a nuestra problemática hoy, la humanidad puede ser, y al final será, liberada. Toda expresión del mal -- el pecado y todas sus consecuencias: enfermedad, sufrimiento, miseria, frustración, miedo, opresión, e injusticia, serán vencidas. Y el único poder que puede alcanzar esto es el poder de una fe que lo crea. Porque la fe es como hemos visto, el poder del bien y de la verdad, el poder de Dios."

Albert Nolan

Jesús Antes que Cristianismo pp. 124, 140

Cuidando la Tierra

"La sensación de la tierra abriéndose
y explotando hacia Dios;
y sensación de Dios
echando raíces y encontrando alimento
abajo en la tierra.
Un Dios personal y trascendente
y un universo en evolución
no más formando dos centros hostiles
de atracción,
sino uniéndose
para levantar las masas humanas
en una sola ola.
Tal es la transformación sublime
que con justicia podemos prever.

Teilhard de Chardin
BUILDING THE EARTH, p. 75.
(Cuidando la Tierra)

CAPITULO 2
INVESTIGACION PARA DESCUBRIR LOS TEMAS GENERADORES

Este capítulo contiene:

A. Investigación de temas de la comunidad 35

1. El Equipo de investigación 36
2. Método de investigación 36
3. Areas de vida que deben ser incluidas 37
4. Lugares donde escuchar 39
5. Los sentimientos son datos 39
6. Análisis crítico de los temas 40
   a. Economía 41
   b. La toma de deciciones 42
   c. Valores creencias 43
7. Transición de la investigación a los códigos y a los esquemas para la discusión 44

B. Investigaciones preliminares para talleres 47

1. Esperanzas e inquietudes sobre el desarrollo 48
2. Expectativas para los talleres 49
3. Investigación de problemas 50

CAPITULO 2

INVESTIGACION PARA DESCUBRIR LOS TEMAS GENERADORES

A. Investigación de temas de la comunidad

Iniciamos este método para desarrollar una conciencia crítica (la concientización), con una investigación escuchada, no-formal. Una de las claves para descubrir los sentimientos más profundos de una comunidad local es la de escuchar.

La acción de escuchar puede ser pasiva o activa. En el método de Paulo Freire, los investigadores escuchan con una idea clara de lo que buscan. Escuchamos para identificar aquellos temas que producen los sentimientos más fuertes en las personas. **La emoción** está relacionada con **la motivación**. Las personas están motivadas a actuar únicamente frente a los temas sobre los cuales tienen sentimientos muy fuertes.

¿Qué les -- preocupa?
-- hace felices?
-- entristece?
-- enoja?
-- crea ansiedad?
-- da esperanza?

No es posible ni conveniente acercarse a una persona en una aldea y preguntarle, "¿Cuáles son sus sentimientos más fuertes?" No. Obviamente, es necesario relacionarse con la gente y prestar atención a sus problemas y a los aspectos de la vida que les provocan las emociones más fuertes.

> "Por medio de conversaciones no formales, un equipo de educadores estudió las opiniones, los problemas y las aspiraciones de cierta comunidad. Mientras que por un lado el método de Paulo Freire presume que los temas de importancia nacional juegan un papel en el desarrollo de una conciencia crítica, por el otro lado presume que la presentación de éstos debe estar ligada a los problemas locales y personales de la persona quien busca la educación."
>
> Thomas G. Sanders,
> THE PAULO FREIRE METHOD
> West Coast South America Series, Vol. XV, No. 1, p. 5

1. El equipo de investigación

Siendo que la investigación de reconocimiento es una de las partes más importantes de todo el proceso, ésta debe ser llevada a cabo por un equipo perceptivo y sensible integrado por varias personas especializadas (por ejemplo: maestros, enfermeras, trabajadores para el desarrollo) que entre todas tengan conocimientos de sociología, psicología, cultura local, economía, lingüística, y principios de la educación de adultos.

El equipo también debe incluir por lo menos a cinco miembros de la comunidad en donde se espera implementar el programa. Estas personas deben ser de la comunidad, identificarse con sus intereses y preocupaciones, utilizar su vocabulario, etc.. A la vez, deben ser personas quienes, por tener un poco más de educación que la mayoría, sean capaces de distanciarse de la vida de la comunidad y observarla con cierta objetividad. Siempre hay personas en una comunidad que se enteran de todo lo que pasa, por ejemplo: cantineros, mujeres que trabajan en los mercados, peluqueros etc. Esto, en gran parte, es un asunto de personalidad. Tales personas deben formar parte del equipo de investigación, o al menos brindarle una colaboración ocasional.

DOS OJOS VEN MEJOR QUE UNO
-- proverbio Mauritaniano

2. Método de investigación

Este método es completamente distinto a una investigación tradicional en la cual el investigador decide de antemano cuáles hechos desea examinar y trabaja con cuestionarios precisos, etc. En esta investigación, el equipo escucha principalmente conversaciones no estructura-

Marcos conceptuales para la investigación

Uno de los marcos conceptuales más sencillos y más eficaces para la investigación escuchada es "La escalera de necesidades humanas por maslow."

Las cinco necesidades básicas humanas son:

La primera etapa del trabajo del equipo de investigación puede comenzar identificando todos los temas de los cuales las personas hablan con mucho ánimo y que estan relacionados con la satisfacción de las necesidades físicas más importantes.

Una vez agotados éstos, el equipo puede identificar los temas relacionados con la seguridad y protección, luego los del amor y la pertenencia, la dignidad y, finalmente, los del desarrollo personal.

Frecuentemente, resulta interesante comparar las opiniones iniciales del grupo sobre las necesidades más urgentes en cada nivel de la comunidad, con los temas que surgen en el transcurso de la investigación. Es asombroso ver cuántos temas nuevos son "descubiertos" aún por personas que creen que conocen bien a la comunidad.

Una investigación más profunda pero más compleja puede hacerse utilizando las seis siguientes áreas de la vida que afronta cualquier grupo de personas que viven en comunidad.

3. Areas de la vida que deben ser incluidas

a. Satisfacción de necesidades básicas. La subsistencia y la provisión de las necesidades básicas tales como comida, ropa, vivienda, agua, y salud forman la base de la vida comunal.

b. Relaciones interpersonales. Las relaciones sociales (tensiones o armonía) entre hombres y mujeres, esposos y esposas, padres e hijos, trabajadores y patrones, ritos comunales y los de la familia (nacimiento, matrimonio, cuidado de los niños, etc.) son áreas importantes de la vida que pueden aportar temas al proceso de investigación si se les pone atención.

c. Proceso y estructuras para la toma de decisiones a nivel comunal. ¿Cuáles son las estructuras para involucrar a las personas? ¿Cuáles son las reglas del grupo? ¿Quién las hace? ¿Quién las hace cumplir? ¿Depende el poder de la edad, tribu, sabiduría, dinero, educación? ¿Cómo se sienten las personas acerca de la forma en que se toman decisiones y cómo las mismas afectan su vida?

Producido por el *Programa de Vivir y Aprender*
Gweru Diócesis--Zimbabwe 1980

d. Educación y socialización. A las personas se les enseña valores, habilidades y comportamientos apropiados para ellas como miembros de una comunidad tanto por medio de las escuelas como de la educación tradicional. ¿Cuáles son? ¿Experimentan cambios? ¿Cuáles son las tensiones provocadas por estos cambios?

e. Recreación. ¿Qué hace el grupo para recrearse y divertirse? ¿Dormir, jugar, ver deportes y juegos, conversar, sentarse y descansar en silencio, artes creativas o artesanías?

f. Creencias y valores. Todos los grupos tienen un conjunto básico de creencias, una ideología o religión por medio de la cual expresan cómo comprenden la vida humana, la muerte, el mundo, el amor de Dios, etc. Esto provee un marco de referencia que les permite designar cuáles son los aspectos importantes de la vida. Ritos especiales y símbolos dan solemnidad y seguridad en los momentos importantes de la vida, como por ejemplo el nacimiento, el llegar a ser adulto, el matrimonio, la muerte, etc.

Existen distintas maneras de experimentar estos cambios en las diferentes culturas. El equipo de investigación no juzga, sino que trata de entender:

a. **¿qué** hace la gente? y
¿quién hace **qué**?
¿están cambiando las costumbres?
¿están cambiando las expectativas en cuanto a qué deben hacer las diferentes personas?

b. **¿Por qué** lo hacen? (por razones económicas, políticas y culturales),

c. ¿Qué **aspectos** de cada una de estas áreas actualmente provocan mucho **interés y sentimientos fuertes**?

d. ¿Cuáles son las **palabras más importantes y más repetidas** en las discusiones de la comunidad con respecto a estos asuntos?

4. Lugares dónde escuchar

El equipo tendrá que encontrar maneras de escuchar las discusiones espontáneas de la comunidad sin manipular ni avergonzar a la gente. Los lugares importantes para escuchar pueden ser los siguientes:

-- mercados,
-- buses y trenes,
-- lugares públicos para lavar ropa,
-- salones de belleza,
-- casas particulares,
-- los momentos antes, y después, de reuniones públicas
-- cantinas, etc.

En los casos apropiados, es bueno informar a las personas que el equipo está preparando materiales para un programa de educación de adultos y que necesitan de ellas su decidida y plena cooperación. La investigación no es un secreto.

Los miembros del equipo que son de la comunidad, tendrán muchas otras oportunidades para escuchar las preocupaciones de las personas que les rodean, dentro de su vida en familia, trabajo, etc. No obstante, necesitarán ayuda para distinguir entre sus propias preocupaciones y las que son realmente importantes para la comunidad. Esta investigación ayuda a comprender la vida de la comunidad en forma objetiva.

5. Los sentimientos son datos

El equipo de investigación también trata de entender la experiencia subjetiva de la comunidad. ¿Cómo se sienten y qué piensan de sus propias vidas? ¿En qué asuntos demuestran mayor interés? Esto no se puede lograr por medio de preguntas directas, sino por escuchar activamente.

El equipo busca los temas Generadores cuidadosamente, es decir, aquellos asuntos que son más importantes para la comunidad que generan suficiente energía para vencer la apatía y estimular iniciativas por parte de sus miembros.

> Muchos consideran que el paso del rompimiento de la apatía hacia el surgimiento de la iniciativa es el factor más crucial en el proceso de desarrollo.

Muy frecuentemente, se encontrarán los sentimientos más fuertes en relación con los cambios en las instituciones, los papeles, y las prácticas en las seis áreas diferentes de la vida; por ejemplo, en "la economía"

-- nuevas expectativas acerca de las relaciones entre trabajadores y patrones
-- nuevas posibilidades al ser miembro de una cooperativa agropecuaria,
-- expectativas al ser propietario de una parcela.

En un programa de alfabetización, el equipo espera utilizar algunos temas de cada una de las seis áreas de la vida. En otros programas educativos, las áreas pueden ser más limitadas (por ejemplo, en un programa de educación para la salud. En cambio en este programa la mayoría de los temas a tratar tendrán que ver principalmente con las necesidades básicas, pero también tendrán que discutirse algunos aspectos de la familia, la educación, las creencias, y la toma de decisiones.)

Aún para programas de educación religiosa, es muy importante comenzar con una investigación general para descubrir los problemas de la vida cotidiana. A menos que el Evangelio dé respuesta a las necesidades que las personas sienten en carne propia y les desafíe a tratar los problemas de la vida real, este no será relevante ni transformará la vida de la comunidad.

Luego de compartir sus hallazgos, el equipo escoge los temas que parecen representar las preocupaciones principales de la comunidad. El número de temas variará de acuerdo con el enfoque del programa. Para un programa de alfabetización, la selección de temas debe estar relacionado a la compilación de una lista de palabras que incluya todos los sonidos utilizados en el idioma. Deben ser palabras comunes, utilizadas frecuentemente en la conversación e importantes para la gente (por ejemplo: casa, arado, escuela, etc.). De esto se tratará más detalladamente en el capítulo 4.

> "La alfabetización es eficaz en tanto que las personas a quienes se dirige . . .sientan la necesidad de ella para satisfacer sus necesidades más esenciales, en particular la necesidad de participar en las decisiones de la comunidad a la que ellos pertenecen.
> Alfabetización es por eso inseparable de la participación, que al mismo tiempo es su meta y condición necesaria."
>
> Informe sobre la Alfabetización
> Organización de Alimentos y Agricultura (FAO) 1976, p. 45.

6. Análisis críticos de los temas

A menudo inmediatamente después de comenzar la investigación en una comunidad ciertos temas le "saltarán" a la vista del investigador. Una vez que cierto número de temas hayan sido reconocidos, el equipo necesita tomar cada uno y considerarlo minuciosamente para producir un buen código con sus preguntas.

Consideremos un tema común para mujeres rurales:
la escasez de dinero para satisfacer las necesidades de la familia.

Tal vez, las mujeres se habrán quejado de:

-- falta de dinero para los niños,
-- falta de dinero para comprar alimentos,
-- tener esposos que no proveen para sus familias,
-- exceso de trabajo,
-- bajo rendimiento de las cosechas,
-- falta de dinero para comprar verduras,
-- falta de dinero para comprar buena semilla mejorada y herramienta nuevas,

-- expectativas tradicionales en cuanto al papel de la mujer en el hogar,
-- valores tradicionales que no permiten que las mujeres participen en seminarios de estudio.

Si uno simplemente fuera a presentar el cuadro de una mujer que va de compras y que no tiene suficiente dinero para lo que necesita su familia, la discusión podría quedarse en el mismo nivel de siempre. La educación problematizadora siempre les ayuda a avanzar un paso más allá de lo acostumbrado en sus discusiones.

Cada problema puede ser considerado desde tres diferentes puntos de vista

Al considerar este problema de escasez de dinero para las necesidades familiares, el equipo que produce materiales necesita decidir:

-- ¿Qué rumbo debe tomar esta discusión?
-- ¿Es este problema realmente tan importante que merece que le dediquen varios códigos y discusiones?

Sigamos considerando este ejemplo de la escasez de dinero para las necesidades familiares.

a. Economía

Para entender el problema que enfrenta una mujer, necesitamos información acerca del área donde vive. El equipo necesita realizar una investigación básica para descubrir: por ejemplo,

-- ¿Cuál es el tamaño del terreno de un agricultor típico del área?
-- ¿Cuánto terreno necesita un agricultor para mantener una vida adecuada en ese área?
-- ¿Qué cultivos de alimentos tradicionales se dan en esa área?
-- ¿Cuáles son los cultivos comerciales del área que se cosechan para el mercado?
-- ¿Qué cantidad de cultivos de alimentos tradicionales y comerciales en el área por hectárea se cosechan al año si las lluvias son normales?

-- ¿Cuánto puede ganar un agricultor tradicional como promedio?
-- ¿Cuáles son los obstáculos principales que impiden el incremento en la producción de un agricultor tradicional en esa área?
-- ¿Qué puede esperar el agricultor local del gobierno en cuanto a servicios agropecuarios; por ejemplo, asesoría técnica, préstamos, fertilizantes, semillas mejoradas, etc.?
-- ¿Cuáles son los problemas de mercadeo o comercialización?
-- ¿qué otras posibilidades tienen las mujeres de ganar dinero?

Esta información ayudará a guiar la discusión, si el problema mayor de las mujeres es la necesidad de incrementar la producción o de diversificar sus cosechas.

b. La toma de decisiones a nivel de comunidad

No obstante, generalmente los problemas económicos están relacionados con el proceso de la toma de decisiones a nivel local. También se relacionan con la política nacional de desarrollo, así que los obstáculos al incremento de la producción también se manifiestan al nivel de la toma de decisiones.

Sería importante discutir las siguientes preguntas y tener información acerca de:
-- ¿Quién decide si esa área recibirá servicios como represas, pozos, sistemas de riego?
-- Quién decide cuáles agricultores reciben asesoría técnica y servicios de los funcionarios públicos?
-- ¿Cuáles son los servicios disponibles para todos los agricultores?
-- ¿Actualmente, quiénes reciben estos servicios en esa área?
-- ¿Cuál es el procedimiento para conseguir pequeños préstamos para pequeños agricultores?

-- ¿Cuáles son los requisitos para conseguir tales préstamos?
-- ¿Qué estipula la ley en cuanto al derecho de las mujeres a recibir préstamos?
-- ¿Es justa esta ley? ¿Favorece o perjudica los derechos de la mujer?
-- ¿Quién controla el mercadeo de productos en esa área?
-- ¿Hay soborno y corrupción en algunos de estos servicios?
-- ¿Hay leyes en contra del soborno y la corrupción?
-- ¿Existe algún grupo en el área que está en contra del soborno y la corrupción?
-- ¿Hay sindicatos de agricultores en el área?
-- ¿Cómo se implementan las leyes? ¿Quién lo hace?

c. Valores y creencias

La mayoría de los asuntos económicos están afectadas por **los valores**, ya sean tradicionales o modernos, de la comunidad. A menudo las personas explican su situación a base de estos valores, sin cuestionarlos, y esto generalmente les impide descubrir nuevas posibilidades. Es importante conocer y entender estos valores para ayudar a motivar al grupo.

Las siguientes preguntas pueden ayudarle a considerar algunos de los valores y creencias que surgen referente al problema de la escasez de dinero para la familia.

- ¿Cómo explican las mujeres su pobreza?
- ¿Cómo ven las mujeres su posición en relación a sus esposos?
- ¿Por qué piensan las mujeres que los hombres deben tener algunos derechos que ellas no tienen?
- ¿Hay una creencia tradicional que las malas cosechas se deben a maldiciones y brujerías?
- ¿Cómo explican que los terrenos de algunos agricultores tienen una alta producción mientras que los de otros es baja?
- ¿Creen las mujeres que deben tener derecho a más educación formal?
- ¿Cómo refuerzan o intentan cambiar los valores modernos la situación actual de las mujeres rurales?

Un cuadro: (Una manera de organizar la información sobre los temas)

Después de una discusión sobre cada tema, el equipo puede organizar la información sobre el tema a base de tres aspectos diferentes:

1. las causas económicas del problema,
2. el control del proceso de la toma de decisiones con respecto al problema,
3. los valores y las creencias culturales acerca de este problema.

El equipo puede clasificar esta información para cada uno de los temas en un cuadro como el siguiente.

Cuadro de temas generadores

Tema	Causas **económicas** del problema	Control del proceso de la **toma de decisiones** con respecto al problema	**Valores y creencias** culturales acerca del problema
Escasez de dinero			
Desempleo de jóvenes			
Escasez de leña			
Corrupción			
etc.			

Este método sistemático de clasificar la información puede ser muy útil al equipo mismo para el desarrollo de la conciencia crítica. Se comienza a ver cómo los problemas están entrelazados y cómo la economía afecta los valores, o cómo la política afecta la economía. Puede ayudar a un grupo a pasar de considerar los problemas aislados como situaciones independientes, a tomar en cuenta las estructuras de la sociedad que controlan y dominan las vidas de las personas.

> "Una campaña de alfabetización necesita ser vista como parte necesaria de una estrategia nacional para superar la pobreza y la injusticia....una campaña eficaz es parte de un comprensivo y continuo esfuerzo para levantar el nivel de la educación básica (y)....es un potente y vivo símbolo de la lucha de la nación por el desarrollo y su compromiso para lograr una sociedad justa."
>
> Conferencia de la UNESCO
> Udaipur, India, Enero 1982

7. Transición de la investigación a los códigos y a los esquemas para la discusión

Una vez que el equipo haya escogido un tema generador y examinado sus aspectos económicos, políticos y culturales, es necesario:

decidir,

- -- ¿Cuál es el aspecto más importante a tratar en esta discusión?
- -- ¿Qué enfoque resultará más útil en la discusión para fomentar posibilidades de acciones eficaces?
- -- ¿Debe el código tratar el aspecto económico, político o cultural del problema?
- -- ¿Hace falta crear tres códigos para tratar respectivamente los tres niveles del problema, con el fin de averiguar en cuál nivel la acción ha de tener más posibilidades de éxito?

escoger una escena.

considerar todas las posibilidades de cómo podemos representar claramente en un dibujo o sociodrama:

-- la situación
-- los sentimientos
-- las dificultades
-- el problema
-- los obstáculos
-- la contradicción

} que las mujeres experimentan.

¿Podemos hacerlo por medio de contrastes, expresiones de la cara, acciones, etc.?

comprobar
¿Hemos incluído detalles innecesarios que puedan desviar la discusión?

¿Está representado el personaje principal de tal manera que cada mujer presente pueda decir, "Esta podría ser yo"

A continuación se presentan tres ejemplos de códigos y preguntas que cubren los tres aspectos del problema de escasez de dinero para hacer menores áreas rurales.

(Adaptado por Chris Hodzi del Programa de Alfabetización de Kenya, 1976)

En estos dibujos, usted ve primero a mujeres que venden su maíz durante la cosecha a un precio bajo y después, durante la siembra, compran el mismo maíz a un precio elevado.

Posibles preguntas para discusión

a. ¿Qué ve usted que sucede en cada dibujo?
b. ¿Por qué sucede?
c. ¿Quién se beneficia? ¿Es bueno que sólo unas pocas personas se beneficien de la sociedad?
d. ¿Sucede esto aquí? ¿Cómo sucede?
e. ¿Qué podemos hacer para terminar con esta explotación?
o ¿Qué podemos hacer como grupo para asegurarnos que podemos almacenar nuestras propias cosechas?

La toma de decisiones a nivel de comunidad

Este es un dibujo de una comunidad en la que desgranan juntos.

Posibles preguntas para discusión

a. ¿Qué sucede en este dibujo?
b. ¿Cómo trabajábamos juntos tradicionalmente?¿Por qué trabajábamos juntos? ¿Qué acostumbrábamos a hacer juntos?
c. ¿Actualmente, cooperamos para trabajar juntos? ¿Por qué, o por qué no? ¿Cómo?
d. ¿Es importante que las personas se hayan organizado en una cooperativa? ¿Por qué sí, o por qué no?
e. ¿Qué problemas ocurren cuando trabajamos juntos de manera cooperativa? ¿Cuáles son las consecuencias de hacer las cosas de manera individual? ¿Cuáles son las consecuencias de hacer las cosas de manera cooperativa?
f. En la sesión anterior, hablamos de abrir una tienda cooperativa. ¿Qué dificultades encontraremos?
g. ¿Qué dificultades hemos tenido en el pasado al trabajar juntos? ¿Cómo podemos superar estas dificultades?
h. ¿Cómo podemos formar una cooperativa? ¿Cuáles son los reglamentos?
i. ¿Cuáles son los pasos a dar para lograr esta meta?

Valores y creencias

Aquí una mujer trabaja sola en la parcela de la familia mientras que sus hijos mayores salen rumbo a la escuela.

Posibles preguntas para discusión

a. ¿Qué ve usted en este dibujo?
b. ¿Qué estará pensando la mujer?
c. ¿Qué trabajo tendrá que realizar ella hoy?
d. ¿Dónde estará su esposo?
e. ¿Por qué se ve triste ella?
f. ¿Es común la situación representada aquí?
g. ¿Tradicionalmente, cómo dividíamos el trabajo?
h. ¿Qué ha cambiado?
i. ¿Por qué ha cambiado?
j. ¿Qué pueden hacer las mujeres juntas para aliviar esta carga?
k. ¿Qué podríamos hacer juntos a nivel práctico como grupo?

B. Investigaciones preliminares para talleres

Para dirigir un taller, ya sea de sólo medio día o de una semana, los animadores necesitan averiguar cuáles son los temas generadores de los mismos participantes. A veces, es posible pedir que los participantes llenen un cuestionario antes de asistir al taller. Esto puede ser muy útil para anticipar qué materiales y recursos será necesario llevar al taller.

Sin embargo, aunque se logre que las personas respondan por escrito a un cuestionario, es importante **crear expectativas comunes y un propósito común** al dar comienzo al taller.

Los siguientes ejercicios podrían considerarse como una investigación para descubrir los temas generadores del grupo presente. Es importante escribirlos en papel periódico para que:

a. desde un principio, las esperanzas y expectativas sean tomadas por el grupo entero **como agenda suya**, y no la de los animadores,
b. cada día los temas de discusión pueden ser relacionados con sus respectivas expectativas,
c. el grupo pueda evaluar cómo sus expectativas se cumplen, y cuáles problemas todavía necesitan más discusión, decisiones y acción. Esto puede ser parte de la evaluación a mitad o al final del taller.

1. Esperanzas e inquietudes sobre el desarrollo

Este ejercicio ayuda al grupo a lograr una impresión inicial de las inquietudes de los diferentes miembros, y les ayuda a aclarar sus ideas sobre el desarrollo.

Procedimiento

a. El animador presenta el propósito de esta sesión, que es el de aclarar las inquietudes del grupo acerca del desarrollo.
   Es importante enfatizar aquí que todos deben manifestar los asuntos que les inquieten, y ser lo más honestos posible. Si los participantes se van del taller sintiendo que el grupo nunca tocó la inquietud que ellos querían discutir, podría ser porque no la expresaron en este momento.

b. Luego, el animador plantea la pregunta,
   "¿Qué es lo que ustedes esperan y cuáles son sus inquietudes acerca del papel de la iglesia en el desarrollo de esta diócesis (o parroquia o pueblo)?" o,
   "¿Cuáles son los principales problemas que ustedes experimentan en su trabajo a favor del desarrollo en ésta?"

c. Escriba la pregunta en papel periódico o una pizarra.

d. Pida que las personas se formen en grupos de tres. (Frecuentemente, ayuda a fomentar un sentido de comunidad si les pide que escojan a participantes que no conozcan).

e. Esta discusión en grupos de a tres tomará de 10 a 15 minutos.

f. Luego, pida a cada grupo que escoja las 3 cosas que más esperan junto con las 3 inquietudes principales del grupo. (Esto podría hacerse después del paso "h", si desea que el grupo entero escuche primero todas las esperanzas e inquietudes, y luego de esta lista completa escoja las 3 de mayor importancia.)

g. Cuando los grupos pequeños hayan terminado, vuelva a reunirlos en el grupo grande.

h. Uno de los animadores ayuda al grupo a avanzar; pidiendo de cada grupo pequeño información sobre sólo un punto a la vez . Un animador distinto escribe un resumen

rápido de cada punto en papel periódico; utilizando las palabras claves que usaron los participantes. Es importante escribir rápidamente para no atrasar el proceso. El otro animador puede ayudar al que está escribiendo el resumen.

A veces, los participantes quieren dar todos sus puntos a la vez. Explíqueles que esto tiene dos desventajas:

1. puede ser que el primer grupo mencione casi todos los puntos y de esta manera deje a los demás con la sensación de que no tienen nada más que ofrecer, y
2. es posible que los informes se alarguen tanto que el grupo en general se aburre de estar escuchando por mucho tiempo a la misma voz. Un informe nunca tiene el mismo dinamismo que una discusión espontánea.

i. Una vez terminado, el animador resume las esperanzas e inquietudes.

Tiempo: Generalmente esto lleva cerca de 1½ hora.

Materiales: Papel periódico, marcadores, cinta, pizarra y tiza.

2. Expectativas para este taller

Este ejercicio, a menudo, puede seguir al de la "lluvia de ideas" que creó la lista de esperanzas e inquietudes. Esto ayuda al grupo a aclarar sus expectativas y a sentir cierta responsabilidad por la forma en que se usa el tiempo durante el taller.

Procedimiento

a. El animador presenta el objetivo de esta sesión, así como el de resumir en un número manejable, los aspectos a tratar y averiguar cómo el grupo quiere usar el tiempo del taller.
b. Luego, el animador pregunta:
"¿Qué esperan hacer durante los (x) días que estaremos juntos?"
o, "¿Qué esperan haber logrado al final del taller?"
o, "¿Qué esperan aprender en este taller?"
Sólo se debe hacer una de las 3 preguntas.
c. Pida a los participantes que se formen en grupos de tres (diferentes a los de la vez pasada). Se les da cerca de 15 minutos para discutir la pregunta.
d. Con el grupo en general, pida que mencionen en cualquier orden sus expectativas para el taller.
e. Una vez terminado, el animador resume las principales expectativas de todo el grupo.

Tiempo: Este ejercicio lleva cerca de 45 minutos.

Materiales: Papel periódico, cinta, marcadores.

3. Investigación de problemas

Este método de investigación es más útil con un grupo de participantes que tengan responsabilidades similares.

Procedimiento

a. Se les pide discutir en grupos de tres, "¿Qué problemas tienen ustedes como _____?" (educadores de adultos, trabajadores para el desarrollo, supervisores, o cualquier responsabilidad). Se podría pedirles ordenar los problemas según las siguientes categorías:

   -- obstáculos en sus comunidades,
   -- análisis de problemas,
   -- relaciones humanas,
   -- el uso de métodos nuevos,
   -- la administración y la planificación
   -- el seguimiento y acciones,
   -- otros....

b. Después de las discusiones en grupos pequeños, el grupo general forma un círculo y se anotan en papel periódico las observaciones de los respectivos grupos pequeños. Es mejor no pedir que cada grupo presente un informe porque frecuentemente resulta algo aburrido porque el primer grupo menciona casi todas las observaciones, y los otros grupos no tienen nada nuevo que ofrecer. Además, si únicamente el secretario de cada grupo presenta todas las observaciones, los otros miembros se vuelven pasivos y se aburren. Nosotras hemos encontrado que el grupo se mantiene mucho más animado si a las personas se les pide ofrecer sólo una observación a la vez, pero todo el mundo tiene la libertad de mencionar algo. Si sólo unos pocos siempre hablan, podría ser útil pasar alrededor del círculo, pidiendo una observación de cada grupo, pero a veces esto quita la espontaneidad.

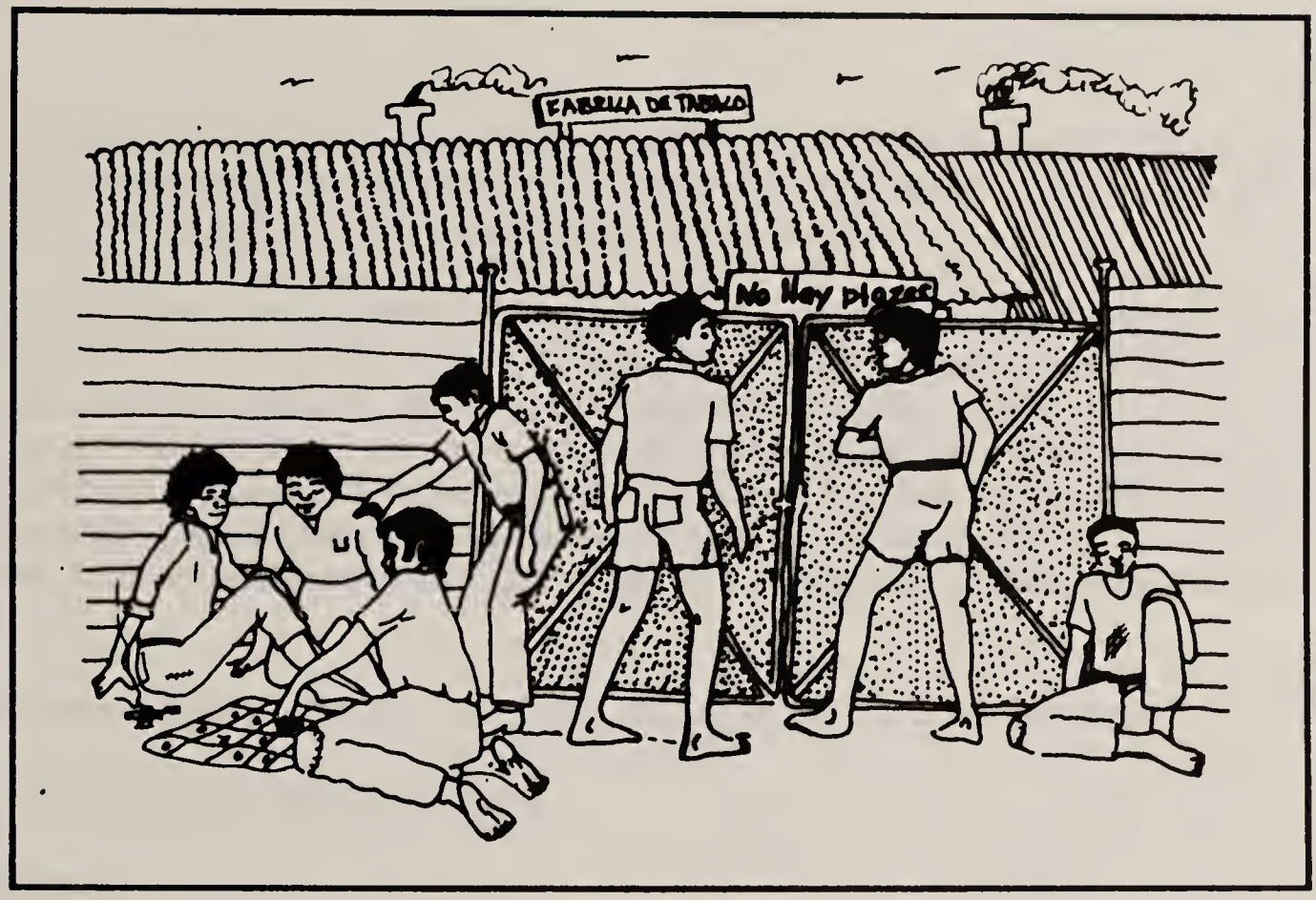
c. Una vez presentadas todas las observaciones, uno de los animadores (el que no haya estado escribiendo o dirigiendo) podría resumir y clasificar lo que le parece ser las observaciones principales dadas por el grupo. Estos problemas los utiliza el grupo de planificación como una guía para el taller.

Tiempo: Aproximadamente 45 minutos.

Materiales: Papel periódico, cinta y marcadores.

CAPITULO 3

MATERIALES EDUCATIVOS PROBLEMATIZADORES



Este capítulo contiene:

A. Preparación de códigos 54

1. Encontrando un tema generador 55
2. Profundizando en la discusión 56
3. El método "¿Pero por qué?" 57

B. Códigos y ejercicios sobre el desarrollo 59

1. ¿Qué significa el desarrollo para usted? 59
2. Técnicas para trabajar con necesidades básicas 63
3. Identificación de algunas causas básicas 74
4. Proyectos prácticos: Un principio, no un fin 83
5. Meditación: Desarrollo es el nuevo nombre para la paz 91

CAPITULO 3

MATERIALES EDUCATIVOS PROBLEMATIZADORES

La educación problematizadora es más fácil cuando se utilizan "códigos" que hayan sido específicamente preparados para un grupo particular, basándose en los temas generadores que han surgido como resultado de una investigación minuciosa.

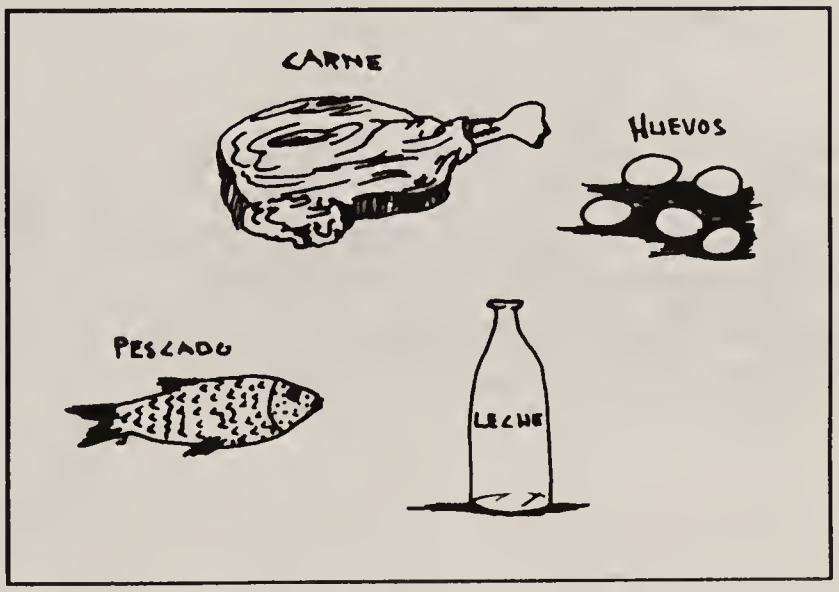
Un código es la representación concreta de un problema conocido, respecto al cual el grupo experimenta sentimientos fuertes. El código puede ser un cartel, sociodrama, diapositiva o juego de diapositivas, película, un poema o canción, diagrama, cuento o artículo del diario, proverbio, o un estudio de caso. Lo importante del código es que plantee problemas, no que presente soluciones. Las ayudas visuales se han utilizado durante mucho tiempo en la educación, pero muchas son meras ilustraciones en vez de códigos. Si representan la solución que el profesor ofrece a los alumnos, entonces no son códigos. Un código presenta el problema, no la solución.

La diferencia entre códigos y otros materiales de ayuda visual

Compare las siguientes ayudas visuales.

Ilustración (a la derecha)

El maestro mostrará el cartel y explicará qué clases de alimentos hay que comer para lograr una alimentación balanceada.



Alimentos para fortalecer el cuerpo

Código problematizador (a la izquierda)

El animador presentará el código y hará preguntas críticas para ayudar al grupo a descubrir por sí mismo unas de las causas básicas de sus problemas.

Usos distintos

En la educación se utilizan los códigos y las ilustraciones de maneras totalmente distintas. Un código se utiliza al inicio de una discusión para centrar la atención de todo el grupo sobre un solo problema. A la presentación del código, siempre le sigue una serie de preguntas cuidadosamente preparadas que le permitan al grupo participar activamente; primero en la descripción, y luego en el análisis de la situación que están observando. Puede llegar el momento en que el grupo necesite mayor información de la que su propia experiencia aporte. Des-pués de haber agotado los recursos del grupo es cuando empiezan a pedir mayor información, y le puede ser útil al grupo un aporte, el cual bien puede ser ilustrado con un dibujo como el del cartel de las tres clases de alimentos.

A. Preparación de código

Por lo general, los códigos se preparan mejor en equipo. Los códigos deben:

a. tratar un tema respecto al cual la comunidad tenga sentimientos fuertes,
b. representar una escena de la vida cotidiana conocida por todos,
c. usar el contraste o la acción para plantear preguntas y desarrollar mayor conciencia,
d. enfocar la atención en un solo tema para que la discusión pueda profundizarlo al máximo,
e. ser sencillos, claros y legibles,
f. evitar detalles que distraigan, especialmente los de situaciones ajenas,
g. estimular el interés y conmover a los miembros del grupo.

Como usted puede observar en este cuadro, es evidente que el estudiante no quiere hacer trabajo físico en el terreno de la familia. El cuadro enfoca las relaciones familiares y las dificultades entre miembros y generaciones de la familia.

Algunos códigos pueden ser empleados solamente en la situación para la cual fueron creados. Otros tienen una utilidad más amplia. Todos deben ser evaluados periódicamente para verificar cómo afectaron a los grupos y discusiones anteriores.

1. Encontrando un tema generador

Podemos darnos cuenta del momento en que se ha encontrado un *tema generador*, porque el grupo repentinamente cobra vida. El salón vibra con emoción, ya sea con expectación, enojo, preocupación, alegría, esperanza o miedo. Casi todos desean expresar sus sentimientos -- ya no hay aburrimiento ni apatía. Hay energía que puede conducir a la acción. Pero por supuesto hay muchas discusiones que provocan sentimientos fuertes, y aún así no conducen a ninguna acción. Se consumen con quejas insignificantes, o bien terminan en círculos viciosos, a menos que esta energía sea recogida, canalizada y dirigida. El papel del animador es "presentarle a la comunidad de manera estimulante, los temas que la gente ya ha estado comentando en forma desorganizada, y luego llevar al grupo paso a paso a través del proceso que lo conduce hacia la acción transformadora." Es mucho más fácil cumplir este papel si el animador se vale de buenos códigos y buenos esquemas para la discusión.

La necesidad de distanciarse

No siempre es fácil para un grupo hablar libremente de los temas que son realmente importantes. Si uno comienza directamente con la vida real de ellos, muchas veces les resulta demasiado inquietante. El código nos permite alejarnos unos pasos, examinar el problema desde cierta distancia, y reflexionar en toda la situación con mayor objetividad. Por eso, no se debe usar cuadros o historias de personas reales de la misma comunidad.

Nosotros siempre comenzamos con la descripción y análisis de "aquellas" personas que aparecen en el cuadro o sociodrama, y esto gradualmente conduce al grupo a la discusión acerca de la vida real.

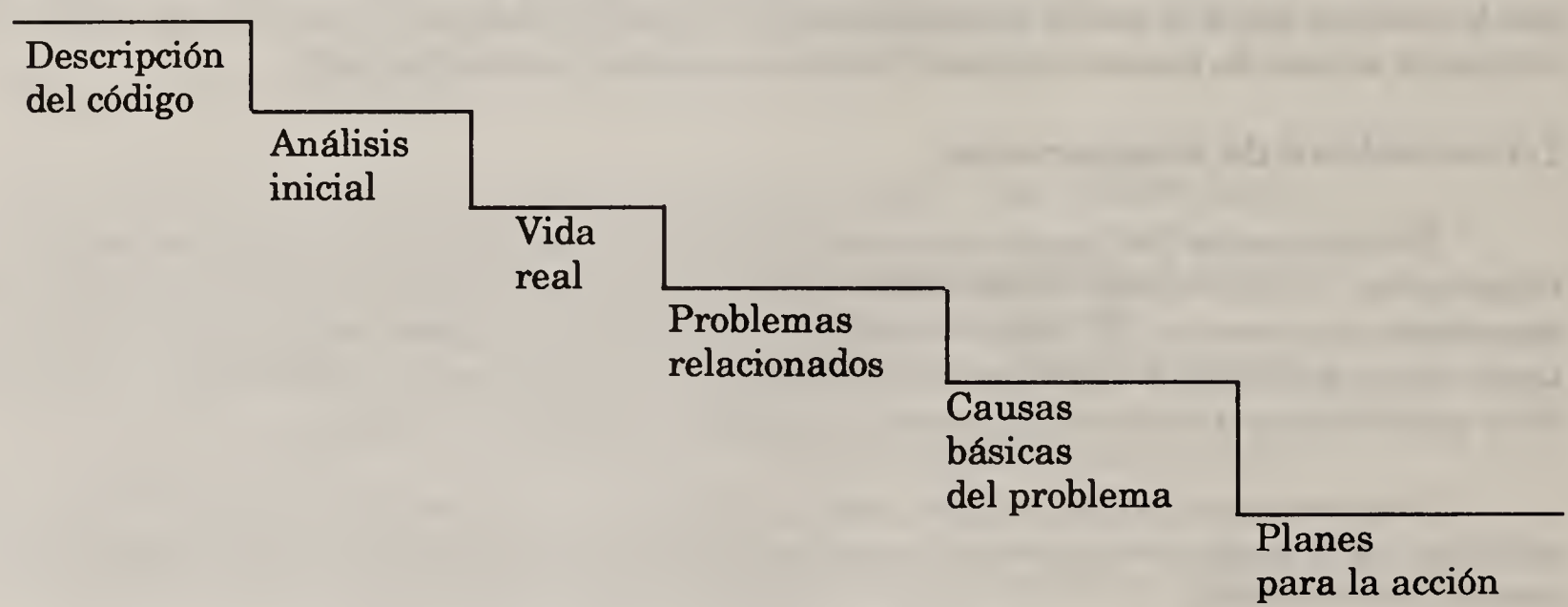
El fuego da luz y calor

Una buena discusión es como el fuego, que da luz, calor, y compañerismo para todos. Poco a poco, cada pedazo de leña comienza a arder, y así contribuye al calor y alumbramiento. El código es como el fósforo que prende el fuego. Los detalles del código son como el papel y los palitos secos que se prenden rápidamente, y gradualmente se avanza hacia los temas de más importancia en la vida de la gente misma. Pero si se trata de comenzar una discusión a un nivel intelectual utilizando solamente preguntas abstractas, es como si se fuera a intentar prender un fuego sin fósforo, o tener como leña troncos grandes y húmedos.

2. Profundizando en la educación

El animador conduce al grupo a través de una serie de pasos en la discusión. Los problemas de la vida son como la maleza. Si solamente le cortamos las ramas pronto reaparecerá, pero si por el contrario cavamos profundo y sacamos las raíces, no volverá a crecer. Por lo tanto, el propósito del animador es cavar lo más profundo posible con el grupo para llegar hasta las raíces, las causas básicas, de los problemas que les afectan.

La discusión desciende paso a paso por seis etapas



La descripción: es lo más sencillo que se le puede pedir a cualquier grupo hacer, sobre todo si está subdividido en grupos de tres. En esta etapa, uno puede hacer preguntas sobre el código como: ¿Qué ven en el cartel? ¿Qué hará cada persona? ¿Qué sentirá cada uno?

El análisis inicial: Comenzamos a preguntar por qué la gente hace lo que hace. ¿Porqué? ¿Porqué? ¿Porqué? Se le motiva al grupo a avanzar de la observación a la reflexión, pero en esta etapa aún tienen la posibilidad de hablar del cartel o sociodrama.

La vida real: Cuando ya todo el grupo esté participando plenamente y centrando su atención sobre el tema principal, uno puede avanzar al próximo peldaño preguntando: ¿Ocurre esto en la vida real? Si hemos tocado un tema generador y lo hemos reflejado bien en el código, la respuesta será, "¡Todos los días!" "¡Todo el tiempo!" De modo que para asentar la discusión firmemente en la realidad, es muy bueno dar a las personas la oportunidad de aportar ejemplos y de describir situaciones de la vida real.

Problemas relacionados: Desde este punto, uno avanza casi naturalmente hacia los otros problemas relacionados con el "síntoma" inicial representado en el código. Sin embargo, a veces el problema es tan clave que merece una discusión de más tiempo.

Las causas básicas: Ahora comenzamos a motivar al grupo a analizar a un nivel mucho más profundo, tal como un médico va más allá de los síntomas de una enfermedad para descubrir sus causas. Solamente si llegamos a las causas podremos encontrar realmente un remedio. En realidad, esto es la esencia de la concientización.

3. El método "¿Pero por qué?"

David Werner, el autor de DONDE NO HAY DOCTOR, identifica el método "Pero por qué?"

-La niña tiene el pie infectado.-
-¿Pero porqué?-
-Porque pisó una espina.-
-¿Pero porqué?-
-Porque no tiene zapatos.-
-¿Pero porqué no tiene zapatos?-
-Porque su padre no tiene dinero para comprárselos.-
-¿Pero porqué su padre no tiene dinero para comprárselos?-
-Porque gana muy poco como trabajador agrícola.-
-¿Pero porqué gana tan poco?-
-etc. etc.-

Tres tipos de causas de problemas

El grupo tendrá que luchar con tres tipos distintos de causas de problemas:

1. Causas naturales
2. Causas sociales
3. Causas políticas.

A menudo, los problemas ocasionados por las causas naturales son los más fáciles de tratar cuando se hacen planes para la acción. Por ejemplo, frente a situaciones como la escasez de agua, la desnutrición, o la falta de dinero, los grupos locales pueden responder organizando actividades como la construcción de una pequeña represa, la preparación de una huerta comunal, o la organización de un taller de confección para aumentar sus ingresos.

Las causas sociales exigen la participación de un grupo más amplio de personas, y por lo tanto requieren mayores habilidades en los campos de relaciones humanas y organización comunal. Puede ser que el grupo trate problemas como, "la existencia de demasiados bares y borrachos en el barrio," o "maridos que oprimen a sus esposas y no les dejan asistir a las clases de alfabetización."

Sin embargo, muchos problemas tienen causas políticas, y habrá capacidad y voluntad para encararlos con éxito solamente en la medida en que crezca la conciencia, la confianza en sus propias fuerzas, y la capacidad organizativa del grupo.

Analizando las causas del fracaso

Uno de los papeles más importantes del animador es el de ayudar al grupo a evaluar su trabajo reflexionando en las acciones que han planificado y realizado, tanto en los que han tenido éxito como en los que han fracasado. Es el momento propicio para aprender la perseverancia, y para profundizar más en el conocimiento de las causas fundamentales de los problemas. "¿Por qué fracasamos?" Muchas veces a esta altura, el grupo tendrá que considerar cuestiones

de poder, reconociendo que el único poder que tiene como grupo lo tiene porque son muchos, y que ésto vale solamente cuando las personas están organizadas con una meta clara. El ejercicio de las tres Cs puede ser útil ahora para planificar la estrategia. (Ver capítulo 7.)

Resumen

Podemos resumir los distintos peldaños con las siguientes preguntas:

a. **Descripción** -- ¿Qué pasa (o pasó) en el cartel/sociodrama?
b. **Análisis preliminar** -- ¿Por qué ocurre esto?
c. **Vida real** -- ¿Ocurre esto en la vida real?
d. **Problemas relacionados** -- ¿A qué otros problemas conduce esto?
e. **Causas básicas** -- ¿Cuáles son las causas de estos problemas?
f. **Planificación para la acción** --¿Qué podemos hacer nosotros frente a esto?

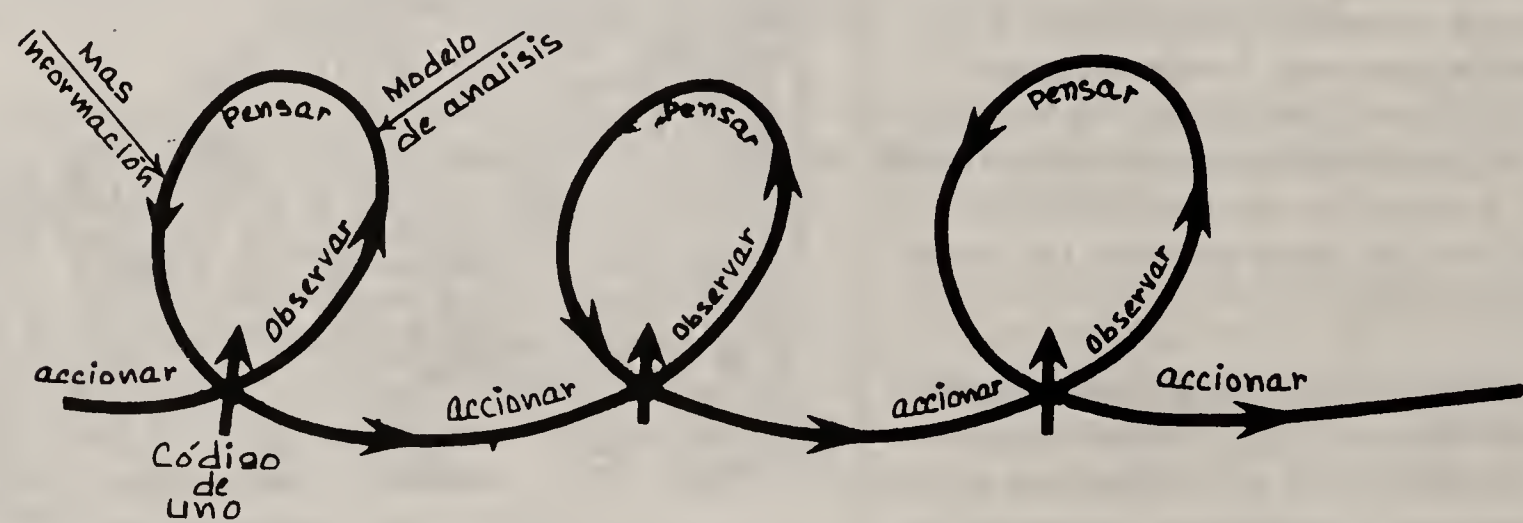
Obviamente, la palabra "esto", destacada con letra más oscura, no debe ser empleada al hacerle la pregunta al grupo. Debemos reemplazarla en cada contexto diferente con la frase o palabra que represente el problema que el grupo mismo ha identificado.

Guiando discusiones de tipo saltamontes

Si la discusión salta de un problema a otro, el animador puede hacer una lista de los diferentes problemas que el grupo ha tocado y ayudarle a decidir con qué problema quiere trabajar a fondo. Si es necesario, el grupo puede decidir trabajar con otros problemas de importancia en otras ocasiones.

Reflexión y ciclo de acción

El proceso puede ser ilustrado de la siguiente manera:



Tipos de contenido didáctico

El contenido didáctico varía mucho de acuerdo a la situación. Puede ser información técnica acerca de un fertilizante agrícola, las causas y el tratamiento de una enfermedad de la comunidad, así como también la formulación de una solicitud de crédito a un banco o cooperativa de ahorro y crédito.

Igualmente puede ser un sencillo modelo de análisis para ayudar al grupo a clasificar y relacionar los diferentes factores de una situación específica.

También puede ser la consideración de valores, una reflexión sobre el Evangelio o la educación política. El esquema de discusión debe incluir las preguntas al igual que el contenido didáctico apropiado.

B. Código y ejercicios sobre el desarrollo

Los siguientes códigos y ejercicios han sido usados en muchos talleres. Siempre **se debe adaptar las preguntas para el uso local**, pero las que se sugieren aquí pueden servir de modelos. Usted también encontrará unos resúmenes teóricos y casos cortos que le podrán ayudar al grupo a reflexionar en algunas de las cuestiones básicas que le enfrentan.

1. ¿Que significa el desarrollo para usted?

En cualquier comunidad, tanto el grado de la motivación para actuar, como la unidad en el esfuerzo, dependen mucho de que tengan claros y comunes los valores y las metas de la comu-nidad. Este tema se trata más a fondo en el capítulo 10, "Creación de un Movimiento". Pero en cualquier programa es importante que las personas participen activamente, desde un primer momento, en la aclaración del propósito principal del grupo. El animador debe identificar cual palabra (desarrollo/liberación/transformación o cualquier otra palabra más significativa y po-derosa para el grupo, y utilizarla como el tema de este ejercicio.

Código de las fotos*

Procedimiento (a):

1. Para este ejercicio usted necesita una buena colección de fotos claras que muestren o simbolicen varios aspectos del desarrollo. Se debe tener por lo menos el doble del número de fotos que de personas en el grupo. Ponga las fotos en las mesas o bancas del salón. (Un comedor se presta muy bien para esto. Pero generalmente es mejor regresar para la discusión al lugar donde el grupo general se reúne.)
2. El animador explica el propósito de la sesión.
3. Pida que los participantes formen grupos de cuatro a seis personas. Luego lea en voz alta las instrucciones que usted ha escrito en papel periódico.
4. Estas instrucciones son:
   a. Observe las fotos en silencio. No las comente con los demás. En su mente seleccione dos o tres fotos que representen lo que significa el desarrollo para usted.
   b. No levante las fotos hasta que se le indique hacerlo.
   c. Escoja una foto que represente lo que el desarrollo (liberación/transformación) significa para usted. Si otra persona escoge la misma foto que usted quería, escoja otra.
5. Luego, después que ellos hayan formado los grupos y que tengan claras las instrucciones, todo el grupo se dirige a la mesa y observa las fotos en silencio.
   Después de cinco minutos, pida que cada participante tome la foto que, para él, mejor represente el desarrollo.

6. Pida que se vuelvan a formar en grupos de cuartro a seis para la discusión. Cada persona explica por qué escogió la foto que seleccionó. Una vez que cada persona haya compartido con el grupo sus ideas acerca del desarrollo, los grupos deben continuar dis-

*Este método fué desarrollado originalmente por Pierre Babin, Lyons, Francia.

cutiendo lo que el desarrollo significa, o no significa, para ellos. Deles 10 minutos más para esto.

7. Luego, vuelva a reunir a todos los grupos para una discusión general. Puede ser una sesión al estilo de "lluvia de ideas" en la cual una persona escribe los aportes en papel periódico, o puede ser una discusión más a fondo. En este caso, no se debe apuntar las ideas en papel periódico sino que designar a alguien para que haga apuntes de los comentarios más importantes y los resuma al final de la discusión.

Resumen

A veces es útil usar la "Escalera de necesidades humanas" de Maslow, o las "Cuatro Perspectivas del desarrollo" para resumir los puntos sobre el desarrollo al final de la discusión.

Tiempo: Puede tomar hora y media.

Materiales: Papel, cinta, marcadores, y fotos.

Ejercicio del dibujo

Procedimiento (b):

1. Para este ejercicio usted necesita suficientes hojas de papel en blanco para cada persona del grupo y suficientes crayones o lápices de colores para permitir que cada persona tenga acceso a una variedad de colores.

2. Pida a cada persona que dibuje una figura, símbolo o diagrama que a su parecer ilustre los aspectos más importantes del desarrollo. Utilice de 10 a 15 minutos para esto.

3. Pida que formen grupos de a 5, y que cada uno comparta con su grupo lo que trataba de representar en sus dibujos.

4. Cuando cada uno haya terminado de explicar su dibujo, anímeles a seguir con la discusión acerca de las prioridades y los valores del desarrollo.

5. Forme de nuevo un círculo con todos, e invite a los grupos a que compartan sus ideas más importantes acerca del desarrollo, no con informes largos, sino que cada persona informe solamente de un punto. Use la técnica de "lluvia de ideas" o de discusión compartida.

Resumen

Al final de la discusión, el animador haría bien en usar la "Escalera de necesidades humanas" de Maslow, o el diagrama de las "Cuatro perspectivas del desarrollo".

Tiempo: Puede tomar hora y media.

Materiales: Hojas de papel para cada participante, crayones, papel periódico, cinta y marcadores.

Grupos pequños y sesiones de 'lluvia de ideas"

Procedimiento (c):

1. El animador explica que el propósito de esta sesión es el de aclarar el significado del desarrollo (liberación o transformación) para este grupo específico. Debe agregar que hay muchas maneras diferentes de entender la palabra, así que no hay sólo una repuesta correcta.

2 Después, el animador hace la pregunta, "¿Qué significa el desarrollo para usted?"

3. Pida que las personas formen grupos de a tres o cinco para discutir esta pregunta. Deles por lo menos de 15 a 20 minutos para esto.

4. Reúna de nuevo al grupo general. Ahora usted puede utilizar la técnica de "lluvia de ideas" para obtener una lista de opiniones acerca de lo que significa el desarrollo y escribirlas en papel periódico. O usted puede entablar una discusión sobre "¿Qué es el desarrollo?", y designar a alguien para que anote los puntos principales que salgan del intercambio.

Resumen

Un buen resumen de los puntos sugeridos por los grupos puede aprovechar los conceptos del modelo de las "Cuatro perspectivas de desarrollo" o de la "Escalera de necesidades humanas" de Maslow, para sistematizar las ideas aportadas por la discusión.

Tiempo: Aproximadamente de hora a hora y media.

Materiales: Papel, cinta, marcadores.

Lectura preparatoria para los animadores

"Vengan, entonces compañeros... sería bueno decidir de una vez cambiar nuestra condición. Tenemos que sacudirnos la oscuridad pesada en la cual fuimos hundidos, y dejarla atrás. El nuevo día, que ya está a mano, ha de encontrarnos firmes, prudentes y resueltos....
La empresa europea finalmente ha terminado, tenemos que encontrar algo diferente. Hoy podemos hacer cualquier cosa, siempre y cuando no imitemos a Europa, siempre y cuando no estemos obsesionados por el deseo de alcanzar los niveles de Europa.
"Europa vive ahora a un ritmo tan loco, tan descontrolado que ha descartado todo consejo y toda razón, y corre derecho al abismo; haríamos bien en alejarnos de ella con toda prisa....
"Hace dos siglos, una ex-colonia europea decidió alcanzar a Europa. Tuvo tanto éxito que los Estados Unidos de América llegó a ser un monstruo en el cual las manchas, las enfermedades y la inhumanidad de Europa han crecido a dimensiones espantosas...
"No, nosotros no queremos alcanzar a nadie. Lo que queremos hacer es siempre avanzar, día y noche, acompañados de la humanidad, acompañados de todos los pueblos...
"Por lo tanto, compañeros, no rindamos homenaje ni a Europa ni a los Estados Unidos de América, creando estados, instituciones y sociedades que derivan su inspiración de ellos. La humanidad espera algo más de nosotros que tal imitación, la cual sería casi una caricatura obscena...
"Pero si queremos que la humanidad avance un paso más, si queremos elevarla a un nivel diferente que el que le ha mostrado Europa, entonces nosotros tenemos que inventar y tenemos que descubrir."

--Frantz Fanon, THE WRETCHED OF THE EARTH
Penguin Books, 1967, pp. 251-255.

Lectura de Nyerere

"¡La libertad y el desarrollo están tan completamente relacionados como la gallina y el huevo! Sin gallinas, no hay huevos; y sin huevos pronto no habrá gallinas. De igual modo, sin libertad no hay desarrollo, y sin el desarrollo pronto se pierde la libertad...
"El desarrollo trae libertad, siempre y cuando sea el **desarrollo de personas**. Pero las personas no pueden ser desarrolladas; solamente pueden desarrollarse a sí mismas. Mientras es posible que otro le construya la casa a una persona, el otro no puede darle ni orgullo ni confianza en sí misma como ser humano. Esas cosas se las tienen que crear las personas mismas, por sus propias acciones. Se desarrollan a través de lo que hacen; se desarrollan a través de tomar sus propias decisiones, a través de aumentar su propio conocimiento y habilidad, y a través de su plena participación, como iguales, en la vida de la comunidad... Las personas se desarrollan por medio de la participación en una discusión libre de un proyecto nuevo y la participación en la decisión que se tome al respecto; no se desarrollan si se les arrea como animales a los proyectos nuevos. En realidad, el desarrollo de personas sólo puede ser logrado por la gente misma."

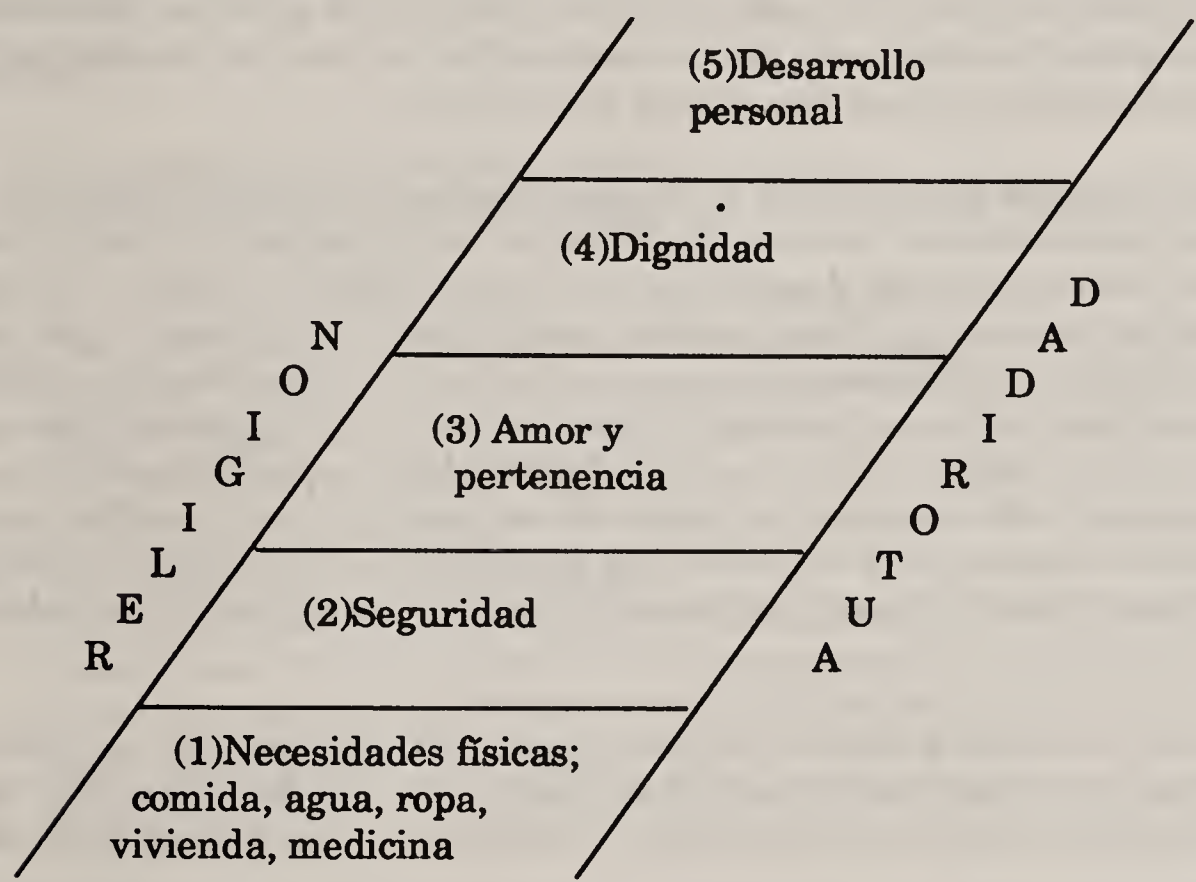
--Julius K. Nyerere, FREEDOM AND DEVELOPMENT
Oxford University Press, Dar es Salaam, 1973, pp. 58 & 60.

2. Técnicas para trabajar con necesidades básicas

La educación formal ha alejado a muchas personas de las aldeas y de la experiencia diaria de la pobreza. Nuestras intervenciones como trabajadores para el desarrollo muchas veces pueden ser muy inapropiadas. Como Paulo Freire ha sugerido en su libro LA EDUCACION COMO PRACTICA DE LA LIBERTAD, los servicios que pretendemos prestar a otros muy bien pudieran ser una invasión cultural. Las creencias y los valores impuestos a la gente pueden ser contrarios o ajenos a sus propios valores culturales.

Los siguientes códigos tratan progresivamente un problema fundamental en el desarrollo: **¿Cómo podemos escuchar verdaderamente a la gente?**

La escalera de necesidades humanas, por Maslow (material didáctico)



Toda persona necesita todas las cosas mencionadas en los diferentes escalones de la escalera. Pero unas necesidades son más urgentes que otras. Las **necesidades físicas** son las más básicas y las más urgentes. Si no tenemos comida, agua, ropa y vivienda es muy difícil pensar en cualquier otra cosa. Pero una vez que las necesidades más básicas sean llenadas, fijamos nuestra atención en el siguiente nivel de la escalera. Si recordamos momentos de nuestras vidas cuando hemos tenido mucho miedo, nos acordamos de lo difícil que era concentrarnos en otras cosas durante esos tiempos. Y aún cuando no sentimos mucho miedo, si estamos inseguros respecto a nuestro futuro o el de nuestra familia, estamos agobiados por la preocupación.

Una vez que nos sintamos bastante **seguros y protegidos**, empezamos a pensar en cómo podemos asegurar que **seamos realmente amados** y que tengamos un lugar en la comunidad, lo que nos da un **sentido de pertenencia**. Nuestro **sentido de dignidad o respeto** propio depende de un sentido de amor y pertenencia, así como también de un sentido de independencia, y de la **confianza** en que estamos contribuyendo algo de valor al mundo. Una vez que todas estas necesidades sean llenadas, es normal querer desarrollar todos los talentos y posibilidades que aún pudieran estar ocultos en nosotros.

Todas estas necesidades son importantes y son aspectos integrales de nuestra naturaleza humana. No debemos considerar que algunas son más importantes que otras. Algunas sí son más urgentes, pero no más importantes que otras. En situaciones especiales, el grado de urgencia de las necesidades puede ser cambiado, como por ejemplo cuando en una lucha de liberación por los derechos humanos y la dignidad, algunas personas dejan a los que aman y aguantan hambre y frío, y hasta arriesgan sus vidas, para lograr el cambio social. No lograremos que la gente se integre plenamente a la lucha para transformar su mundo, a menos que comencemos con **las necesidades más agudas que experimentan** hoy.

El mandamiento de "amar al prójimo como a sí mismo" significa que en cada situación necesitamos averiguar cuáles son las necesidades consideradas como las más urgentes por las personas con quienes trabajamos, y empezar a responder a éstas.

Nadie, de por sí mismo, puede satisfacer todas sus necesidades. Es solamente en una comunidad, con la ayuda de otros, que podemos llenar plenamente nuestras necesidades. Toda religión y todo buen gobierno se interesa por una sociedad en la cual sea posible que toda persona llene las necesidades en cada uno de esos cinco niveles.

Algunos de los grupos africanos con los cuales discutimos la teoría original de Maslow, llamaron los dos palos verticales de la escalera, "Religión" y "Autoridad." Cuando un gobierno se empeñe en hacer posible que todo el pueblo llene sus necesidades, (es decir: que pueda encontrar buena comida, vivienda, servicios de salud, sentirse seguro y protegido por una policía. confiable, vivir en familia, identificarse con su comunidad local y con su nación, trabajar y proveer para sus familias, sentirse respetado, y tener acceso a la educación y otras oportunidades para desarrollar sus talentos) entonces las iglesias y las comunidades religiosas ciertamente deberan proveerle toda la ayuda y el apoyo que sea posible. Pero cuando un gobierno le obstruye al pueblo los esfuerzos para satisfacer sus necesidades, como sucede hoy en día en muchos "estados de seguridad nacional", entonces las iglesias deben desafiar al gobierno a que cambie.

Cada paso de la escalera muestra que siempre hay, inevitablemente, un vínculo entre la religión y el gobierno, ya sea un vínculo positivo de apoyo o un vínculo de desafío y confrontación. Si la religión no desafía a un gobierno malo, de hecho apoya y refuerza la situación actual.

A veces unas personas han preguntado, ¿Pero, qué de la necesidad humana de Dios? ¿No debemos ponerla en la parte superior de la escalera? La mayoría de los grupos reconocen que si Dios está presente en algún lugar, está en todas partes. Dios no está solamente en el anhelo humano por lo infinito, sino también en el pan compartido con un vecino hambriento. Como Mahatma Gandhi dijo, "Hay personas tan pobres que Dios no se les puede manifestar a ellas sino en forma de pan".

Esto puede causarnos a reconocer una nueva relación entre la Eucaristía y el compartimiento del Pan (todos los recursos) del mundo con los necesitados. Dondequiera que una persona actúe en amor frente a las necesidades de otros proveyéndoles comida, ropa o vivienda, seguridad, hospitalidad, dignidad, respeto propio, o la oportunidad de crecer --Dios está presente en esas acciones. "Donde hay amor, allí está Dios", leemos en la epístola de San Juan. ¿Cómo, entonces, se nos ocurrirá que sea posible diferenciar claramente entre el desarrollo material espiritual?

Ejercicio de la Escalera de Maslow

Este ejercicio es otra manera de considerar el desarrollo a la luz de las necesidades de una comunidad. También puede ser usado para ayudar al grupo a entender las necesidades de la comunidad a un nivel más profundo.

Procedimiento

1. El animador explica el propósito de la sesión.
2. Se le da al grupo una explicación breve de la *Escalera de Necesidades Humanas,* por Maslow.
3. Se reparte el material sobre Maslow a cada participante.
4. Pida a los participantes que formen grupos de cinco o seis personas para discutir: "Teniendo en cuenta la Escalera de Necesidades, por Maslow ¿cuáles piensa usted que son las necesidades principales de su comunidad?"
5. Los participantes deben escribir sus opiniones de las necesidades en la parte izquierda del papel.
6. Después haga la segunda pregunta: "Si usted fuera un hombre/mujer/joven que vivía en la comunidad, ¿qué necesidades cree que serían las más importantes?" Escriba estas necesidades a la derecha de la escalera. "¿Coinciden estas dos listas en total? Si no, ¿por qué no?"
7. Reúna al grupo general para compartir sobre ambas preguntas respectivamente, o sea una por una.

Resumen

El animador puede resumir los puntos mencionados por el grupo, y podría hacerlo usando la información que está al final de esta sección.

Tiempo: Aproximadamente de hora a hora y media.

Materiales: Copias de la Escalera de Maslow para cada participante, papel periódico, cinta, marcadores.

La Escalera de Maslow como un marco conceptual

Cuando usted quiere que equipos de diferentes lugares compartan acerca de la situación en la cual trabajan para el desarrollo, la liberación, o la transformación, puede ser útil pedirles que usen la Escalera de Maslow como el marco conceptual para describir su situación.

Lectura de Cardenal

"Para el filósofo griego, Aristóteles, el término político fue derivado de la palabra 'polis' que significaba ciudad. Lo político o la política se relacionaba con interés en la ciudad, la ciencia que estudiaba las relaciones sociales, la manera de vivir de los que vivían en la ciudad -- a la cual hoy le llamaríamos la nación.

"Por lo tanto la política es la ciencia que se ocupa de todas las personas que viven en nuestra nación. En el lenguaje bíblico es el amor que tengo hacia los que viven conmigo en la misma sociedad, el amor para mi vecino, para mis compatriotas. La política en su sentido verdadero, es una ciencia completamente opuesta y antagónica a las actitudes egoístas que sirven de base para la explotación. Las personas que explotan o que se aprovechan de otros, a éstos los consideran solamente como objetos para ser manipulados, tal.como mano de obra barata para ser usada; mientras que por otro lado, el político sincero parte de una actitud básica de amor y compasión, y considera a los demás como copartícipes viviendo en la misma nación, compartiendo y trabajando juntos.

"Nosotros creemos que la política es el arte de asegurar que toda la gente de esta nación progrese, que todos conquistemos y ganemos nuestra libertad, nuestra independencia, la paz y la justicia necesarios para que el amor se nutra, crezca, y reine soberano. Esto es realmente la política -- la constante y compasiva búsqueda y lucha para mejorar nuestras vidas y las de otros.

"Nosotros creemos que nuestra educación no sólo es política, sino que también está basada en el sentido político que emerge del amor y del sentido político que intenta construir un mundo de justicia y de comunidad... Este amor, por supuesto, no es una emoción puramente sentimental, sino que es el amor que se preocupa por la transformación de las miserables condiciones de vida a las cuales nuestros compatriotas están sometidos. La política es el amor por medio del cual la gente colabora para transformar condiciones inhumanas e injustas; la política es parte de la noble búsqueda y lucha de la humanidad para la dignidad y la justicia."

Discurso pronunciado por el Fr. Fernando Cardenal,
Director, Campaña de Alfabetización Nicaragua, 1980.

Cómo relacionarse con una comunidad

Una de las preguntas claves en el desarrollo de la comunidad es "¿Hasta qué punto aceptan los líderes como válido el conocimiento que tiene la gente de sus propios problemas?" El siguiente código (sociodrama) es útil para estimular la discusión sobre esto. Ya que es un principio básico para entender y usar este método en la concientización. Asegúrese de tener suficiente tiempo para discutir esta pregunta plenamente. El sociodrama requiere la participación de 10 personas, las cuales necesitarán ensayarlo de antemano. Los que representarán a los dos funcionarios de desarrollo de la comunidad, (F.D.C) tienen que tener muy claros sus papeles.

Drama de funcionarios de desarrollo de la comunidad

Escena 1: Cuatro personas del pueblo están sentadas esperando el comienzo de una reunión. El funcionario entra y saluda a cada persona (pero no es muy amable). A cada persona le pregunta cómo está, y cada una le menciona un problema diferente que tiene; como el desempleo, una casa deteriorada, un esposo ebrio, la falta de agua, etc.)

El funcionario pone poca atención a estas preocupaciones. Es una persona ocupada que quiere entrar directamente al trabajo. El funcionario se sienta (mirando a las personas) y da comienzo a la reunión. El ha venido a decir que el pueblo necesita una clínica. Hay dinero del gobierno para esto pero el pueblo necesita recaudar fondos también. El funcionario le dice a cada persona lo que tiene que hacer para organizar un día para recaudar fondos; uno tiene que recoger gallinas, otros deberán planificar una reunión para el sábado, etc. El funcionario es dominante y autoritario.

Durante la reunión, cada miembro del grupo de la aldea se vuelve más pasivo. Uno tiene sueño, otro mira por la ventana, otro comienza a discutir con el funcionario, pero pronto se da por vencido, y el otro se sale del cuarto.

El animador interrumpe el sociodrama cuando haya logrado comunicar el punto principal.

Escena 2: Esta se desarrolla en otro pueblo y cuatro personas están esperando el comienzo de una reunión. El funcionario entra y saluda a cada persona preguntándole cómo está. Cada persona tiene un problema diferente y el funcionario escucha muy cuidadosamente, le hace varias preguntas a cada persona, y dice que realmente necesitan hablar de estos problemas en la reunión.

El funcionario se sienta y da comienzo a la reunión. Pregunta qué opinan ellos que es lo más importante que se debe hacer en el pueblo. Una persona dice que, necesitan un campo de fútbol. El funcionario se muestra muy sorprendido y lo cuestiona, recordando los otros problemas que le han manifestado. Otra persona apoya la idea de un campo de fútbol. Luego una tercera persona expresa su desacuerdo con el campo de fútbol y sugiere una clínica. El funcionario no está realmente convencido del campo de fútbol, pero escucha y hace preguntas. Las tres personas discuten la idea original del campo de fútbol y el que está en contra finalmente decide que sí, el campo de fútbol es una buena idea. Entonces el funcionario acepta la propuesta.

Después el funcionario dice, "¿Dónde está el terreno? Alguien sugiere un terreno que está disponible, "¿Quién lo limpiará?" Todos dicen que conseguirán a la gente, y fijan la fecha y el tiempo. Se emocionan y están muy activos en la reunión. El funcionario también dice que vendrá a ayudar.

Al lograr el objetivo, se detiene el sociodrama.

Preguntas para discusión:

1. ¿Cómo se comportó el funcionario del primer pueblo?
   ¿Cómo se comportó el funcionario del segundo pueblo?
2. ¿Cómo reaccionaron las personas locales en cada situación?
3. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la técnica usada por cada funcionario?
4. Después de seis meses, ¿Qué piensa que pudo haber pasado en los dos pueblos?
5. En la vida real, ¿Cuáles de éstas técnicas hemos visto con más frecuencia?
   ¿Cuáles han sido las consecuencias?
6. ¿Cual técnica de desarrollo de la comunidad consideramos que sea la mejor?

Procedimiento

Si el grupo es pequeño (de 15-20 personas), una técnica para la discusión es la de plantear las tres primeras preguntas y discutirlas en grupos de tres. Luego se pasa a una discusión general sobre las respuestas de los diferentes grupos. Después de discutir las tres primeras preguntas el animador hace las otras preguntas al grupo general.

Si el grupo es mayor de 20 personas, después de discutir las tres primeras preguntas en grupos de tres, junte a tres o cuatro grupos de tres (para formar grupos de nueve o 12 personas) y luego pida a uno de los otros animadores que dirijan la discusión en el grupo que se acaba de formar.

No hay necesidad de escribir en papel periódico, ya que aquí sólo se busca una discusión a fondo de las técnicas.

Resumen

Un resumen de esta discusión es útil. A lo mejor la discusión se ha centrado en que si es posible que una sola persona conozca las necesidades de la comunidad, y la necesidad de que cada uno contribuya al esfuerzo de conocer la comunidad. Casi siempre los grupos mencionarán que las personas de la comunidad son apáticas y no se preocupan por sus problemas. Lo difícil es motivar a las personas locales a que tomen decisiones que impacten sus vidas. Esto casi siempre puede ser una buena entrada para discutir el método de concientización.

A veces el grupo puede dudar que una comunidad pueda jamás lograr que los miembros se escuchen los unos a los otros lo suficientemente como para llegar a un acuerdo sobre una prioridad para la acción. Aquí es necesario observar el vínculo directo entre la intensidad con la cual el animador escucha a los miembros del grupo, y la forma en que ellos se escuchan los unos a los otros.

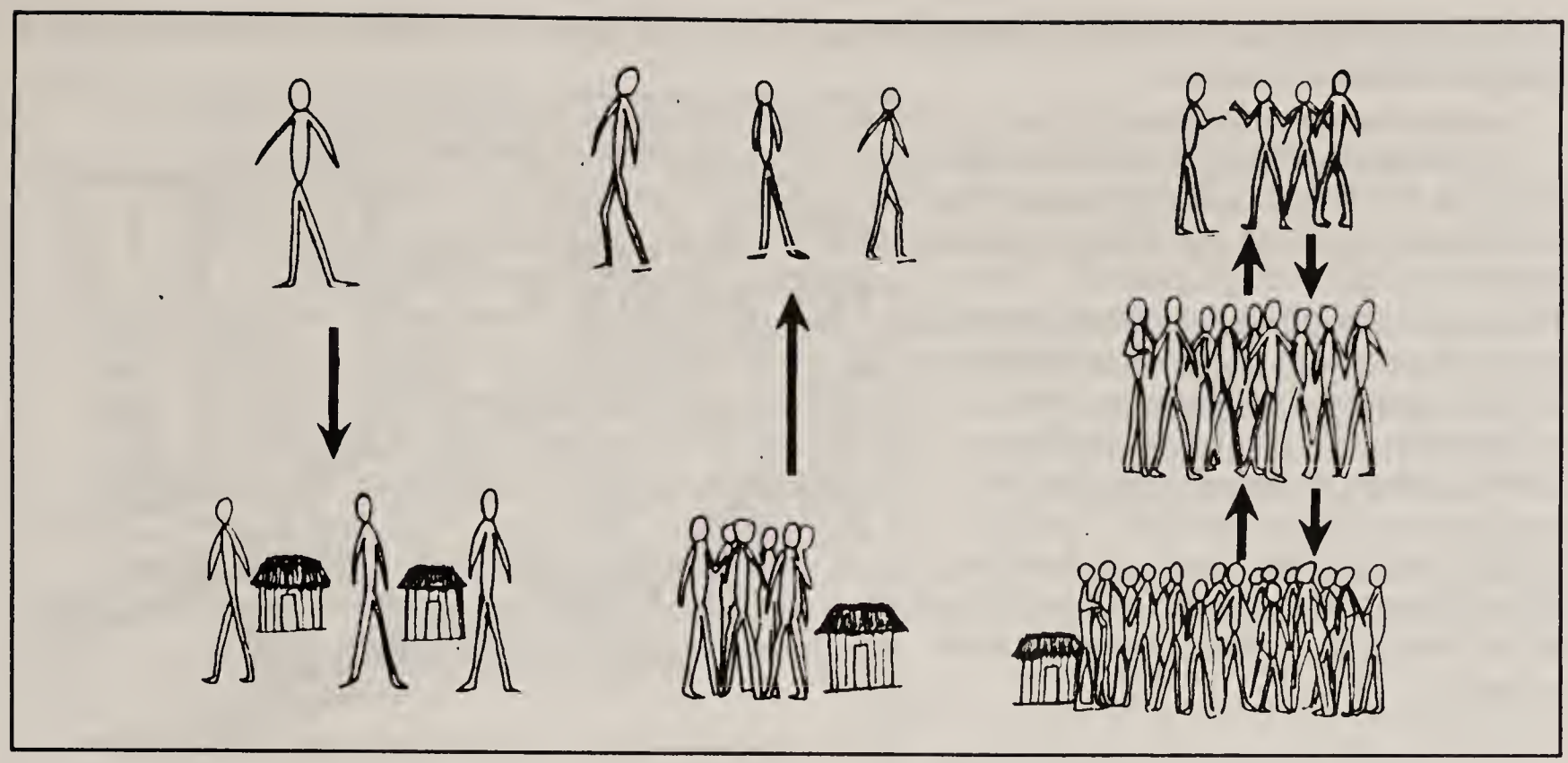
Este sociodrama muestra claramente las dos maneras de trabajar para el desarrollo:

a. de arriba hacia abajo, donde el gobierno hace los planes y
b. de abajo hacia arriba, donde la iniciativa surge de la comunidad misma.

No es necesario que esto se convierta en un debate sobre las dos maneras de trabajar, pero se debe hacer un esfuerzo para saber cómo las ventajas de cada una puedan ser balanceadas y combinadas.

Tiempo: Aproximadamente dos horas. El sociodrama toma de cinco a ocho minutos en total.

Materiales: Tarjetas grandes para los personajes de los sociodramas.



Este drama es una experiencia de la vida real

Este ejercicio se desarrolló basado en una experiencia de la vida real en Uganda en el año de 1959. Una aldea tenía muchos problemas en el área de la salud (problemas con parásitos, malaria, y la falta de una clínica) y una escuela mala, a la cual siempre faltaban los maestros. En una reunión de la aldea, la gente insistió en que realmente su mayor prioridad era la construcción de un campo de fútbol. Yo estaba turbada, pero el funcionario de desarrollo de la comunidad con mucha sabiduría, animó al grupo a seguir adelante con el proyecto. Hicieron el campo, comenzaron a jugar fútbol, organizaron un equipo y jugaron partidos contra otras aldeas. El campo de fútbol fue un punto decisivo en la vida de la aldea. Habían ganado confianza en sí mismos, una estructura de comunicación entre la comunidad, y un sentido de que eran capaces de cambiar las cosas. Más tarde emprendieron muchos otros proyectos "más importantes." ¿Pero fueron realmente más importantes? ¿No fue mucho más importante su propia intuición de que necesitaban algo que fortaleciera su sentido de comunidad y su confianza en que podrían cumplir sus propias metas, que mi prioridad impuesta desde afuera de que ellos necesitaban una clínica? Esto también fue un punto decisivo en mi propia educación sobre cómo trabajar con las comunidades.

Más tarde escuché muchas otras historias sobre cómo los campos de fútbol habían ayudado a tratar problemas serios del alcoholismo entre la juventud.

--Anne Hope

¿Quién define las necesidades de la comunidad?

Este ejercicio tiene el propósito de ayudar a los trabajadores de desarrollo a reconocer que lo que ellos identifican como los problemas de una comunidad, en realidad podrían ser muy diferentes a los que la comunidad considera que son sus problemas. Es también un ejercicio útil para ayudar a que las personas aprendan a escuchar a los demás del grupo. A veces se comprueba que las personas con experiencias de la vida local (y tal vez con poca educación

formal) pueden tener una mayor comprensión de los problemas del pueblo que las que tienen mucha educación formal.

La encuesta hecha en el barrio Valle de Mathari fue de mucha ayuda en Kenya, ya que es uno de los peores barrios marginados de Nairobi. En la mayoría de los países, se puede encontrar una encuesta parecida de las prioridades expresadas de algún grupo marginado. (En Zimbabwe las encuestas sobre las prioridades de las mujeres rurales hechas por la oficina de Mujeres y el Ministerio de Asuntos de la Mujer y Desarrollo Comunal, podrían ser usadas como bases para este ejercicio.)

CUESTIONARIO

Prioridades de la gente del barrio Valle de Mathari

El concilio de la ciudad de Nairobi recientemente hizo una encuesta a 2,000 familias del barrio Valle de Mathari. Les preguntaron cuáles eran los problemas más importantes de sus vidas.

Instrucciones: Clasifique según lo que usted piensa que **la gente del Valle** señaló **como su primera**, segunda y tercera prioridad, etc. Coloque el número 1 junto a la que usted piensa que **ellos clasificaron** como la primera, el número 2 al lado de la que usted cree que clasificaron como la segunda, etc. hasta el 10. Escriba los números en la columna izquierda.

Clasificación Individual		Clasificación del Grupo
A. _____	Tierra	_____
B. _____	Agua potable	_____
C. _____	Vivienda	_____
D. _____	Ropa	_____
E. _____	Matrícula de la escuela	_____
F. _____	Comida	_____
G. _____	Dinero para ampliar sus negocios	_____
H. _____	Local y recursos educativos	_____
I. _____	Un mejor nivel de vivienda	_____
J. _____	Saneamiento	_____

Después que los miembros del grupo hayan terminado de trabajar individualmente, forme grupos de 5 a 7 personas y trate de llegar **como grupo** a un rango ordenado. Los grupos tienen 30 minutos para esta tarea.

Procedimiento

1. Reparta el cuestionario y pida que cada uno lo conteste. Enfatice que contesten el cuestionario como ellos se **imaginan** que la gente del Valle de Mathari ve sus propias prioridades. (Es muy importante repetir esto en las instrucciones.)
2. Colocan sus respuestas individuales al cuestionario en la columna a la izquierda de la página. Esto tomará unos cinco minutos.
3. Entonces, en grupos de cinco a siete se les pide que traten de llegar a un común acuerdo sobre el orden de las prioridades. El objetivo es el de llegar a entender por qué cada persona escogió el orden que escogió, no simplemente sacar un promedio de las respuestas individuales. Se les pide que se escuchen los unos a los otros y que formulen una lista común aceptable para todos. (Dar aproximadamente 30 minutos).
4. Cuando los grupos hayan terminado de hacer sus listas, el animador exhibe las respuestas correctas, las que las personas del Valle de Mathari dieron. Es el propio punto de vista de la gente de sus problemas.

   Pida que cada persona revise las respuestas correctas para ver cuántas se parecen a las suyas, y después que las compare también con las respuestas de su grupo.

5. **Se califica** de la siguiente manera: cuente el número de puntos que separan su respuesta de la correcta y ésta será su calificación. No importa la dirección de la diferencia, arriba o abajo, entre las respuestas correctas y las suyas. Lo que vale es la distancia. Por ejemplo:

Respuestas correctas para este ejercicio

1. Comida
2. Vivienda
3. Matrícula de la escuela
4. Ropa
5. Tierra
6. Dinero para ampliar sus negocios
7. Agua potable
8. Saneamiento
9. Un mejor nivel de vivienda
10. Local y recursos educativos

Su respuesta	Respuesta correcta	Su calificación
4	1	3
7	5	2
1	3	2

Después, sume sus calificaciones para obtener el total. Entre más **bajo** el total, tanto más comprende las prioridades de la gente del barrio Valle de Mathari.

6. **Antes** de usar este ejercicio se debe averiguar si alguien del grupo ya ha visto el estudio. Si alguien lo ha visto, pídale que sólo observe la sesión. Si muchas personas lo han visto, el ejercicio no será muy útil para el grupo.

   Este ejercicio puede ser adaptado para cualquier tema si usted tiene las respuestas correctas de una encuesta, ordenadas de mayor a menor rango.

Preguntas para discusión

1. ¿Quién obtuvo el total más bajo? ¿Fue el total del grupo más bajo que el de cualquiera de sus miembros?
2. ¿Todas las personas se sintieron tomadas en cuenta en la discusión?
3. ¿Por qué no se tomó en cuenta a algunas personas?
4. ¿Se dejó influenciar el grupo por algunas personas cuyas respuestas eran incorrectas? ¿Por qué?
5. ¿Qué hemos aprendido de este ejercicio respecto al trabajo con los pobres (o las aldeas)?

Resumen

Antes de usar este ejercicio, el animador deberá tener muy en claro el problema principal que enfocará para la discusión. Un resumen del desarrollo que es útil es la *Escalera de las Necesidades Humanas,* de Maslow. De todos modos, este ejercicio es un ejemplo claro de la necesidad de dialogar con la gente. Otro buen resumen puede ser el de las **ideas de Paulo Freire** sobre la necesidad del diálogo y cómo los proyectos y programas deberán ser escogidos y dirigidos por la gente misma. (Ver el capítulo 1 sobre los cinco principios claves de Freire, y el capítulo 4.)

Si los grupos tuvieron muchas dificultades en llegar a un acuerdo común, un buen resumen puede basarse en algunas de las teorías de la *toma de decisiones* encontradas en el capítulo 8.

Tiempo: De hora a hora y media.

Materiales: Copias del cuestionario (como el que aparece en la página 72 del libro) para cada participante, y respuestas correctas escritas en papel periódico para ser usadas al final del ejercicio.

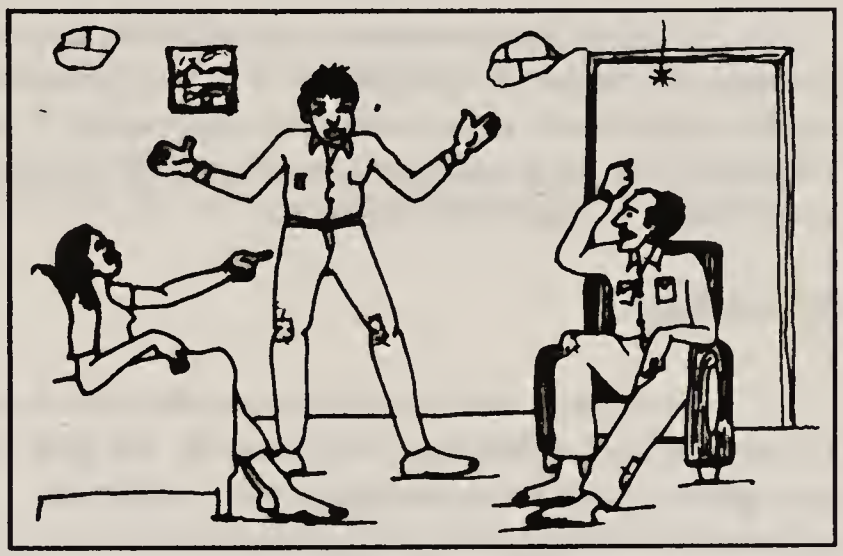
Ejercicio de la Puerta: "Donde se para uno, determinará cómo verá el mundo."

Este drama corto es útil durante una discusión o puede ser usado solo. El propósito del drama es el de ayudar a aquellas personas que consideran que su manera de ver las cosas es "la única manera de verlas." El drama puede ayudarles a entender que su manera de ver el mundo deriva de dónde ellos mismos se sitúan en la sociedad.

Preparación

Este drama necesita menos de un minuto para prepararlo y requiere a 3 personas.

El drama



Pida a dos personas que se sienten mirándose la una a la otra, con una de ellas **de cara** a la puerta (si hay más de una puerta escoja un objeto del salón **del cual sólo haya uno**; por ejemplo la pizarra, la ventana o la mesa). Esto es muy importante. Pida a la segunda persona que se siente con la espalda contra la puerta. La tercera persona se les acerca de un lado y pregunta ¿"Dónde está la puerta"? Las dos responden inmediatamente, la que está de cara a la puerta dice, "al frente." La otra con la espalda contra la puerta dice "ahí atrás". La tercera persona pregunta de nuevo "¿Dónde?" y las respuestas son "Al frente," "Ahí atrás" -- cada una tratando de gritar más fuerte que la otra. Con esto, el drama termina.

Preguntas para discusión

1. ¿Quién tenía razón?
   ¿Quién tenía razón desde la perspectiva de la tercera persona (porque la puerta estaba a su lado, ni atrás ni al frente)?
2. ¿Qué nos dice este pequeño drama?
3. ¿En qué se parece a la vida real?
4. ¿Cuáles son los factores que afectan nuestras perspectivas de la realidad?
   --cultura
   --clase
   --educación
   --sexo, edad, etc.
5. ¿Qué significado puede tener esto para la manera en que trabajamos juntos en grupo?

3. Identificación de algunas causas básicas

En discusiones acerca del desarrollo, generalmente empiezan a surgir referencias a ciertos impedimentos del desarrollo. Estos impedimentos se deben identificar más específicamente, y muy a menudo encontraremos que forman parte de las instituciones y estructuras de la sociedad. Es muy importante discutir estas estructuras antes de pasar a un análisis.

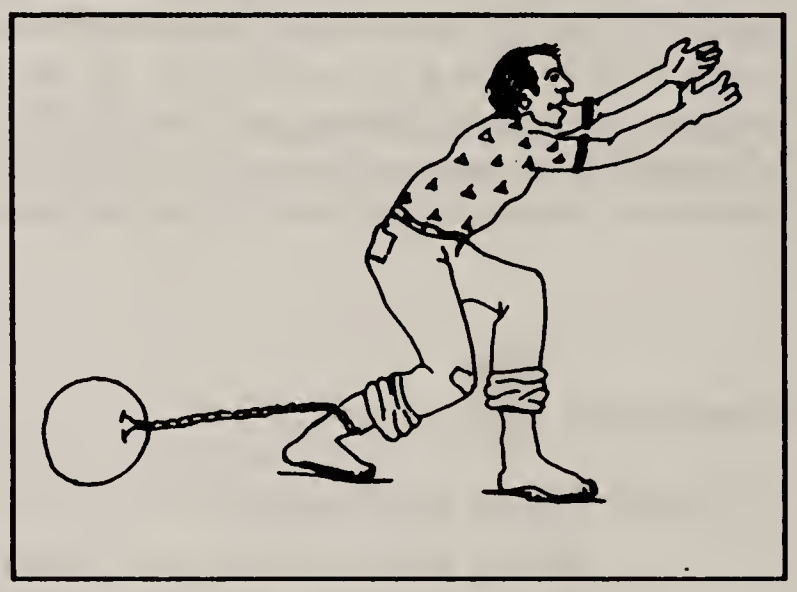
Los tres ejercicios que se presentan a continuación ayudarán al grupo a examinar estas estructuras y las causas más profundas de los problemas del desarrollo.

a. El código liberador

Originalmente una corta película, este código es bastante eficaz cuando se presenta con música de fondo. El propósito es principalmente el de identificar qué factores de la sociedad están impidiendo una verdadera liberación y una independencia real. Este pequeño drama también se puede utilizar con grupos de mujeres para examinar qué es lo que impide el desarrollo de la mujer en la sociedad.

El código

La escena se abre presentando a un hombre de baja estatura, agachado, apoyando la cabeza sobre los brazos, y con uno de los pies encadenado a un bloque. Una música distante que poco a poco va aumentando en volumen, anuncia el amanecer de la liberación.



El hombre pequeño se levanta lentamente y una mirada de esperanza empieza a reflejarse en el rostro. En eso, entra un hombre de alta estatura marchando al compás de la música y portando una bandera. Este abraza al hombre encadenado, le prende una medalla y le entrega la bandera.

El hombre bajo se muestra confundido y perplejo. Señala su pie encadenado. El hombre alto sólo le echa un vistazo a la cadena, se cuadra rápidamente, le ofrece el saludo al otro, y se marcha. Le deja al hombre pequeño aún con la cadena en el pie. Este estira los brazos en un gesto de súplica e impotencia; y lentamente se encoge para volver a caer abatido al piso casi a su posición original. La música va disminuyendo en volumen poco a poco.

(El grupo o una persona puede cantar la música de una marcha conocida, o se puede usar una grabadora. Es importante ensayar cuándo se debe subir o bajar el volumen de la música.)

Preguntas para discutir

1. ¿Qué fue lo que vieron ustedes?
2. Según usted, ¿a quiénes representan los diferentes actores?
3. ¿Qué representan la cadena y el bloque en la vida real?
4. ¿Qué es lo que impide una verdadera liberación o independencia en la sociedad de hoy?

Procedimiento

El grupo grande puede ser dividido en grupos pequeños que tengan antecedentes similares, y cada grupo contesta las preguntas en términos de la situación con la cual están más familiarizados.

Después de la discusión, se puede dar un **resumen** usando el edificio de tres pisos como un marco analítico básico para ver los impedimentos del desarrollo señalados por el grupo. (Ver Capítulo 9.)

Código alternativo para las mujeres

Esta es una versión alternativa del código liberador para ser usada con grupos de mujeres.

El código

La persona encadenada al bloque es una mujer vistiendo muchos velos. Entra un hombre que no sea militar. En lugar de una bandera y una medalla, a la mujer, se le da un lápiz y una papeleta para votar. Cuando ella se levanta para saludar al hombre con entusiasmo, se le cae el velo de la cabeza. Ella le muestra el bloque y la cadena, pero al hombre no le interesa. Antes de salir, él señala con desaprobación el velo, y ella se lo pone de nuevo, y desilusionada, mira hacia abajo.

Preguntas

1. ¿Según usted, a quién representaba cada una de las personas?
2. ¿Qué representaban para usted el bloque y la cadena?
3. ¿Para usted, qué representaban el velo, el lápiz, y la papeleta para votar?
4. ¿Ve usted alguna relación con la vida real de la mujer?
5. ¿Qué necesitamos hacer para cambiar la situación?

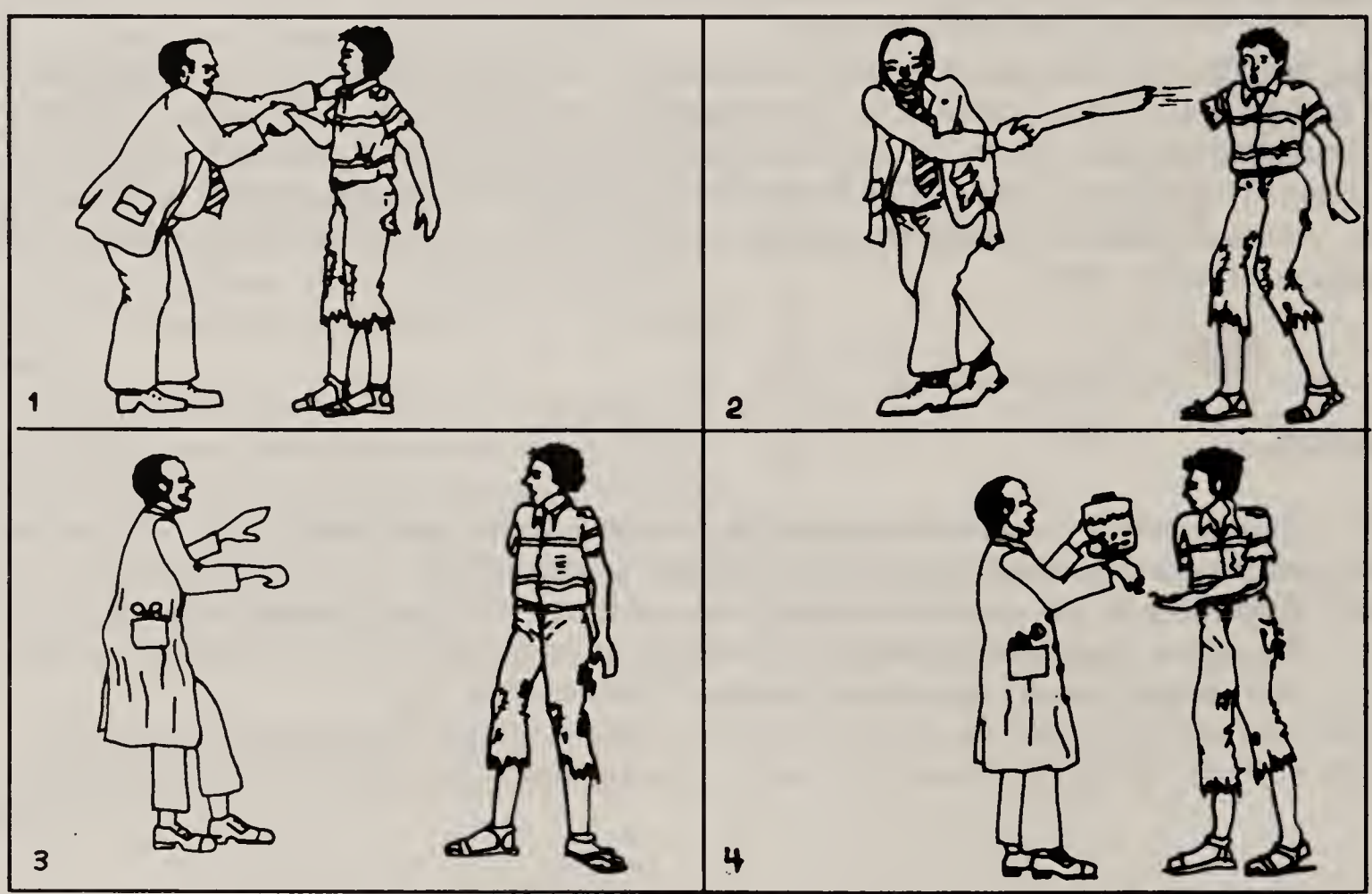
b. El código del brazo

Este código puede ayudar al grupo a examinar las causas del subdesarrollo más profundamente. Se enfoca en el problema de la falta de poder, y las cuestiones de la ayuda y qué clase de ayuda impulsa o impide un pleno desarrollo humano.

Preparación

Primero que todo, escoja a tres personas para actuar en el drama. Es mejor tener sólo hombres o sólo mujeres para que así el problema de los hombres y las mujeres no entre como un tema adicional. Una persona necesita ponerse una chaqueta o camisa de manga larga. La persona se pone el brazo derecho detrás de la espalda para que no lo vean. En la manga derecha se pone un brazo falso hecho de papel. Pegue un guante relleno de papel al final del brazo para que parezca una mano con un guante. La persona debe ponerse el guante en la otra mano. Entre más real parezca el brazo falso mejor, así las personas que están observando el drama se asombrarán cuando se le arranca el brazo. Otro actor necesita tener un frasco de aspirinas.

El código



Un hombre (el del brazo falso) entra al escenario. Se ve contento pero no está bien vestido. Otro hombre entra al cuarto muy alegre y saluda al hombre pobre con mucho ánimo. Lo abraza, sonríe y le da la mano. Mientras que le está dando la mano, le arranca el brazo al hombre pobre, y bruscamente sale llevándoselo. El hombre pobre que ha quedado perplejo durante este encuentro, ahora mira la manga vacía sin el brazo.

Luego un tercer hombre aparece, saluda cariñosamente al hombre pobre, y entonces se da cuenta de que el hombre no tiene el brazo derecho. Se conmociona muchísimo y sale horrorizado del cuarto. Rápidamente regresa con un frasco de aspirinas y se lo muestra al público. Le da el frasco de aspirinas al hombre pobre, mueve la cabeza con lástima, y se marcha. El hombre pobre mira el frasco, y mira la manga vacía y mueve la cabeza resignadamente. Si quiere, él puede dejar caer el frasco o botarlo, dependiendo de la situación. (Se puede usar una caja de curitas en lugar del frasco de aspirinas.)

Preguntas para discutir

1. ¿Qué fue lo que vieron ustedes?
2. ¿Qué o a quién representaba cada una de las tres personas?
3. ¿Que representa el brazo derecho?
   ¿Qué significa el perder el brazo derecho?
4. ¿Era adecuada o suficiente la respuesta de la tercera persona?
5. ¿Qué otra cosa pudo haber hecho la tercera persona?
6. ¿Qué similitudes ve usted entre esta situación y la vida real?

Resumen

Esta discusión puede enfocarse en varias formas de explotación.

Si se enfoca sobre la **explotación económica de los trabajadores** tal vez podría ser seguida por una discusión sobre el tema "El valor medido en términos de horas de trabajo." (Ver capítulo 10.)

Si se enfoca sobre la explotación del tercer mundo por el primer mundo, puede ser seguida por el tema "triángulo doble" o "centro y periferia." (Ver capítulo 9.)

c. Causas de la pobreza

Este ejercicio ayuda al grupo a examinar las causas de la pobreza, y a ampliar su entendimiento de este fenómeno.

Puede ser usado como medio para tomar decisiones o como discusión sobre el problema. Si usted lo usa como un medio para tomar decisiones, cada individuo debe poner las respuestas en la columna izquierda. Después de que hayan contestado cada una de las preguntas, un grupo de 6 a 8 personas debe tratar de crear una escala de 1 a 5 en la que se enumeran las causas principales de la pobreza.

Este ejercicio puede ser contestado individualmente, después discutido en pequeños grupos, y finalmente con la totalidad de los participantes.

Causas de la pobreza *

La siguiente es una lista de las causas principales de la pobreza. Coloque el número 1 al lado izquierdo de la que usted considere la causa más importante, el número 2 al lado izquierdo de la que usted considere de segunda importancia y así sucesivamente.

	Rango Individual		Rango en Grupo
A.	_____	tierra pobre y/o escasez de tierra y recursos naturales	_____
B.	_____	falta de educación	_____
C.	_____	políticas y prácticas del intercambio comercial internacional	_____
D.	_____	sentimientos de apatía y de poca esperanza	_____
E.	_____	explotación y dominación por otros países	_____
F.	_____	el pasado colonial	_____
G.	_____	la indiferencia de otros países	_____
H.	_____	la sobrepoblación	_____
I.	_____	hambre y enfermedades	_____
J.	_____	riqueza y poder concentrados en las manos de unos pocos líderes locales o nacionales	_____
K.	_____	dependencia de otros países	_____
L.	_____	falta de empleos	_____
M.	_____	falta de iniciativa personal	_____
N.	_____	estructuras económicas capitalistas	_____
O.	_____	inestabilidad causada por revolucionarios	_____
P.	_____	empresas transnacionales	_____
Q.	_____	tecnología inadecuada	_____

* Este ejercicio viene de EDUCACION PARA JUSTICIA, UN MANUAL DE RECURSOS, editado por Thomas P. Fenton, Libros Orbis, Maryknoll, N. Y., 1975, p. 230

Procedimiento

1. Repartir el cuestionario de las "Causas de la Pobreza." Explicar que cada persona debe contestar las preguntas por sí misma.
2. Pedir a las personas que se formen en grupos.
3. Cada grupo debe discutir y clasificar en orden de importancia las cinco causas más importantes de la pobreza. (Cada grupo es responsable de clasificar la primera, segunda, tercera causa, etc.)
4. Con el grupo en general, hacer una lista en papel periódico de las reacciones de cada grupo. Dirigir una discusión de los puntos en donde hay mayor desacuerdo entre los grupos.

Resumen

Después de este ejercicio será de utilidad repartir copias del cuadro "Tres Perspectivas sobre el Desarrollo" que se encuentra en el capítulo 9. Pida a cada persona que estudie el cuadro y que trate de identificar las coincidencias principales de sus respuestas en ese cuadro.

La discusión puede enfocarse en dos problemas diferentes. Por un lado cuando la gente es pobre, no tiene mucha energía, tiempo, ni habilidad para mejorar su situación. Por otro lado, una distribución desigual de riqueza causa pobreza. Es bueno ayudar al grupo a reconocer estas dos perspectivas. También puede ser de utilidad relacionar este ejercicio con el drama de "La Puerta," y animar a las personas a que discutan cómo las diferentes experiencias personales y los antecedentes de clase afectan la perspectiva de uno.

Vaya a la gente
viva con ellos,
aprenda de ellos,
ámelos.
Comience con lo que saben,
construya con lo que tienen.

Pero con los mejores líderes,
cuando el trabajo está hecho,
y la tarea ha sido terminada,
la gente dirá,
"Nosotros mismos lo hicimos".

--Lao Tsu, China, 700 A.C.

'Comprender'
es apoyar desde abajo
lo cual es ver hacia arriba
y esto es una buena
manera de comprender.

Hermana Corita

Lecturas preparatorias para el animador

Al considerar las causas de la pobreza, la explotación y el neocolonialismo, representados en los tres últimos códigos uno puede comenzar a clasificar los problemas de desarrollo de tres maneras:

--**explotación económica**

--**dominación política**, y

--**enajenación (alienación) cultural**

¿Qué significa esto?

Explotación económica es una distribución injusta de la riqueza. Los dueños de fábricas y fincas retienen grandes ganancias que se extraen de la producción de los trabajadores.

Dominación política

Una pequeña élite propone y hace cumplir las leyes y decisiones de manera que favorezca sus propios intereses.

Enajenación cultural

La gente pierde confianza en su propia cultura, sus valores y en su forma de vida. Valores ajenos (de otros) son impuestos por una minoría.

No doubt about it, becoming a two car family is a major milestone in today's economic climate.

But with a starting price of $7,295* and 7 models each priced under $10,000, Hyundai Excel goes a long way to help you get there.

Imagine the new found freedom you'll enjoy as a two car family. You can go your own separate ways, or go everywhere together, at your own speed.

And with more standard features than any car in its class, the Excel eliminates bickering about who gets what luxuries.

Marital anxiety can also be eased considerably with Hyundai's warranty of 2 years or 40,000 km on the whole car and 5 years or 100,000 km on major components.

Your Hyundai dealer is an expert in these matters. He'll gladly counsel you on hatchbacks, sedans, and matching pairs that could be the start of a beautiful relationship.

HYUNDAI
Cars that make sense.

*M.S.R.P. does not include tax, license, freight, or P.D.E.

4. Proyectos prácticos: un principio, no un fin

Los habitantes de los pueblos pequeños quieren mejorar sus vidas. Pueden ver que algunas personas se van enriqueciendo mientras que ellos se mantienen pobres. Es muy importante responder a las necesidades inmediatas de los pobres. Sin embargo, ésta es una situación delicada. El desarrollo humano pleno requiere que la gente--

-- piense críticamente acerca de su situación
-- actúe para mejorar su situación, y
-- desarrolle medios, en cooperación con otros, para vencer los obstáculos que encuentren.

Los proyectos constituyen solamente una parte del proceso de desarrollo, no un fin en sí mismos.

Los siguientes ejercicios pueden ayudar a cuestionar el papel de los proyectos en la creación de una sociedad justa.

a. Estudio de caso de una cooperativa

El sacerdote de un pueblo junto con varias personas de la parroquia, decidieron que dos de los problemas que el pueblo tenía eran:

1. las personas que habían abandonado la escuela no tenían trabajo y eran ociosas; y
2. la construcción de escuelas y clínicas era muy cara para el pueblo porque tenían que traer cntratistas de un pueblo distante. El grupo averiguó con el Ministerio de Bienestar Social y llegó a la conclusión de comenzar una escuela técnica de carpintería y albañilería.

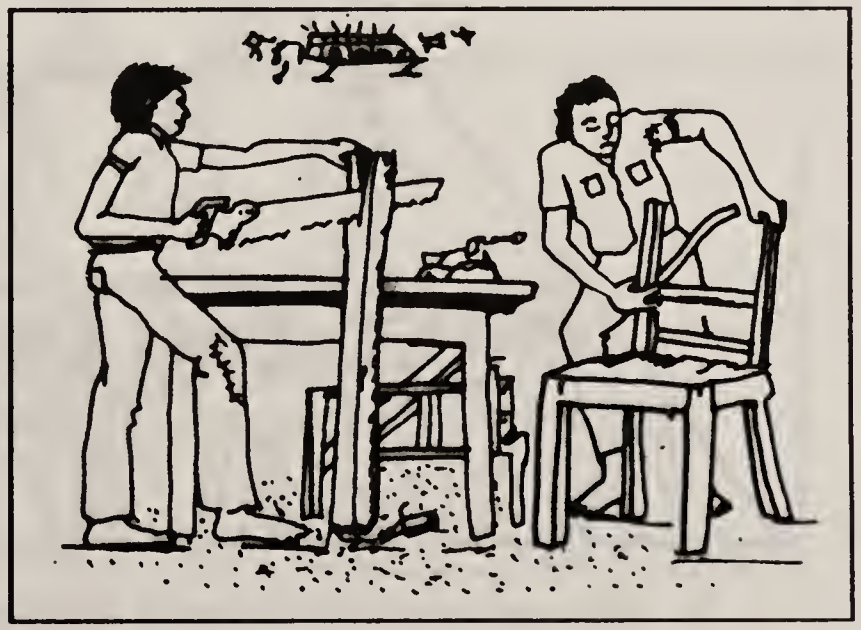
Después de un año, la escuela técnica fue establecida. Recibió a las personas que habían abandonado la escuela. Además de aprender la carpintería y la albañilería, recibieron preparación en algunas técnicas de administración (cómo manejar un negocio pequeño) y de trabajo en equipo. El objetivo era el de ayudar a los jóvenes a trabajar juntos en forma cooperativa y a encontrar trabajos para miembros de sus propios equipos.

Gradualmente, la escuela técnica llegó a ser reconocida en la región, y una escuela primaria contrató a estos obreros especializados para construir cuatro aulas. Los jóvenes estaban muy emocionados con su primer contrato. Para comenzar el trabajo, necesitaban tener herramientas, una mezcladora y otros materiales.

Muchas personas en la región ya sabían algo sobre la creación de empresas y la compra de acciones para hacerse accionista de ciertas empresas. El sacerdote con los obreros decidieron pedir a las personas de la comunidad que compraran acciones de su empresa a $20 por acción. Cada accionista recibiría el 10% de interés sobre su inversión al final de cada año.

El sacerdote con los obreros especializados consiguieron que 20 personas comparan acciones. Esto les dio suficiente dinero para comprar todas las herramientas necesarias para comenzar a trabajar.

Al finalizar el año, cada accionista recibió el 10% de interés prometido. La Compañía constructora recibía muchos contratos para construir escuelas, clínicas, y casas. A los obreros de la escuela técnica se les pagaba un promedio de $40 al mes, dependiendo de cuan rápido pudieran terminar su trabajo. De las ganancias, se le dio un bono de $100 a cada trabajador al final del año. Las ganancias que quedaron se invertieron en la compra de herramientas nuevas y equipo para el trabajo. El sacerdote junto con el oficial del gobierno local fueron los que decidieron de qué forma el dinero sería utilizado.



Después de que los accionistas recibieron sus intereses, seis de ellos tuvieron una reunión con los obreros. El sacerdote ya había sido trasladado a otra misión. Los seis accionistas informaron al grupo que ahora ellos eran los nuevos dueños de la empresa y que en adelante ellos tomarían las decisiones acerca de las ganancias. Los obreros recibirían el sueldo mínimo de $35 por mes.

Tres meses después, tres de los obreros salieron para Nairobi en busca de otro trabajo. Ocho de ellos se quedaron en el pueblo trabajando para los seis accionistas porque no tenían otro lugar en donde trabajar. Nunca más trabajaron juntos como equipo coperativo.

Preguntas para discutir

1. ¿Qué pasó con los estudiantes de la escuela técnica? ¿Se cumplió la meta de trabajar en forma cooperativa?
2. ¿Cuáles fueron algunas de las metas de este proyecto?
3. ¿Qué procedimientos fueron desarrollados para ayudar al proyecto entero a suplir las necesidades de esa región?
4. ¿Qué impidió el desarrollo?
5. ¿Porque pasó esto?

En este punto la discusión podría ser resumida con una explicación sencilla del desarrollo del capitalismo basada en el tema de "Por qué el pobre se mantiene pobre" del Capítulo 9, y en el triángulo que muestra las estructuras de clase.

6. ¿Qué pautas pudieron haber sido desarrolladas para proteger a los obreros?

b. La crisis real de la energía -- ¿petróleo o leña?

Reforestación -- un proyecto productivo autosuficiente

Este ejercicio es para ayudar al grupo a pasar a la planificación práctica con un proyecto específico, pero no demasiado ambicioso, ni tan difícil. Ayuda a considerar tres problemas; la sequía, la escasez de leña y la necesidad del mejoramiento económico a largo plazo para un área en particular.

Procedimiento:

1. Si el grupo es local, el animador podría tener una discusión acerca del dibujo anterior. Esta discusión debe ser seguida por la siguiente lectura. O si se quiere, la lectura puede ser usada para otra discusión.

2. Haga copias de la siguiente lectura y asegúrese de tener suficientes copias para cada participante.

3. Haga la lectura en voz alta.

"Ahora a riesgo de ser malentendido, yo te daré el más sencillo de todos los ejemplos posibles sobre la ayuda propia. Dios no ha desheredado a ninguno de sus hijos, y respecto a la India, él le ha dado una gran variedad de árboles incomparable con la de cualquier otro lugar del mundo. Hay árboles para casi todas las necesidades humanas. Uno de los mejores maestros de la India fue Buda quien en su enseñanza incluyó la obligación de que todo buen budista debiera plantar y cuidar un árbol por lo menos cada cinco años. Mientras esta enseñanza se cumpliera todo el inmenso territorio de la India estaría cubierto de árboles, libre de polvo, con abundancia de agua, de sombra, de comida y materiales."

"Imagínate, si pudieras establecer una ideología que hiciera obligatorio para cada persona en la India, hombre, mujer y niño, hacer esa cosa que parece tan insignificante -- plantar y cuidar un árbol cada año y hacerlo por cinco años consecutivos. Esto, en un período de cinco años te daría un total de 2.000 millones de árboles. Cualquiera puede sacar la cuenta, sobre el valor económico de tal tipo de empresa inteligentemente administrada, sería más grande que cualquier cosa prometida hasta ahora por cualquiera de los Planes Quinquenales de Desarrollo de la India. Podría realizarse sin un centavo de ayuda externa; no hay problemas de ahorros ni inversiones. Produciría comida, fibra, materiales de construcción, sombra, agua, y casi todo lo que las personas pudieran realmente necesitar."

SMALL IS BEAUTIFUL
--E. F. Schumacher

Preguntas para discutir

a. ¿Es esta sugerencia aplicable para nuestro país?
b. ¿Hay algo que nosotros podríamos hacer acerca de esto?
c. ¿Cómo nos podríamos organizar para comenzar un proyecto como éste?

En grupos de trabajo discutir las preguntas "a" y "b".

Presentar un informe a todo el grupo y además discutir la pregunta c. si el grupo quisiera de veras poner en práctica la idea.

c. Factores para evaluar proyectos

Los seis factores siguientes para evaluar proyectos de desarrollo pueden ser de utilidad con grupos para ver si sus proyectos están dirigiéndose al desarrollo o al antidesarrollo. Estos han sido desarrollados por Rafael Kaplinsky. Se pueden presentar los seis puntos como información básica para el trabajo en grupos. Los grupos pequeños de trabajo a nivel local pueden utilizar estos puntos para examinar proyectos reales.

1. ¿Ayuda a suplir las **necesidades básicas,** especialmente las de la gente más pobre? ¿Estamos nosotros preocupados por nuestro propio país solamente o también por nuestro continente, o el mundo?

2. Desarrollo de la base económica, especialmente la mano de obra y la tierra.
   ¿Utiliza los recursos locales?
   ¿Desarrolla habilidades para su uso en el futuro?
   ¿Está agotando la tierra?

3. Desarrollo de estructuras de **autogestión**.
   ¿Disminuye o aumenta la dependencia de la comunidad local de recursos externos?

4. **Patrones culturales:** ¿Construye sobre patrones culturales locales?
   e.g. ¿Se utiliza mano de obra cooperativa para proyectos grandes, como la construcción de una casa?
   ¿Desarrolla actividades culturales en las zonas rurales asegurando que dichas actividades no se concentren únicamente en la zonas urbanas?

5. **Enriquecimiento humano:** ¿Produce más satisfacción en la vida de las personas? ¿Son las condiciones de trabajo humanitarias y emocionalmente enriquecedoras?

6. **Ecología:** ¿Desgasta o daña este proyecto el medio ambiente?
   ¿Hay demasiadas cabras acabando con la vegetación y volviendo la región en un desierto? ¿Está causando erosión?

d. Excursión a una fábrica

Una excursión a una fábrica es un código muy útil para ayudar al grupo a explorar más a fondo preguntas acerca de:

--el desarrollo industrial, económico y humano,
--los empleos y condiciones de trabajo,
--el sentido de lo propio - propiedad
--la estructura de clases y
--el papel de los sindicatos.

Es útil que el grupo sugiera unas preguntas, o que se les de una lista de preguntas antes de la visita, no para ponerlas en la pared, sino para que las recuerden y las aprovechen durante la visita para que les ayude a observar más críticamente.

Las siguientes preguntas sugieren posibles temas de discusión para después de la visita.

Preguntas de orientación antes de hacer una visita a una fábrica

Cuando visitamos a una fábrica, debemos estar pensando en qué es lo que queremos aprender del director de la excursión y de los trabajadores. Sin embargo, debemos hacerlo respetuosamente. Lleve estas preguntas y las respuestas en la mente. No es aconsejable hacer muchos apuntes durante la visita.

1. ¿Cuántos trabajadores hay? ¿Cuántos administradores?
2. ¿Cuáles son los salarios de ambos?
3. ¿Cuáles son las condiciones de los trabajadores?
   ¿Sus prestaciones sociales? ¿Salud? ¿Vivienda? ¿Parcelas?
4. ¿Hay un sindicato de trabajadores? ¿Está funcionando? ¿Cómo?
   ¿Beneficia a los trabajadores? ¿Cómo?
5. ¿Qué vió usted en la fábrica que viene de recursos locales? ¿Qué es importado?
6. ¿Cuánto es la producción diaria de la fábrica?
7. ¿Cuánto de la producción se vende localmente? ¿Cuánto en el exterior?
8. ¿Cuántos extranjeros hay en la planilla?
9. ¿Quiénes conforman la Junta Directiva?
10. ¿Quién es el dueño de la fábrica? ¿Quién administra la fábrica?
11. Si esta fábrica no existiera, ¿Cómo se beneficiarían los trabajadores? ¿Cómo se perjudicarían? ¿En qué sentido ganaría o perdería el país?

Resumen

Dos temas como resumen pueden ser utilizadas después de esta discusión. Uno es el del "triángulo doble" y cómo las ganancias de las empresas transnacionales regresan hacia los países del Primer Mundo. El segundo resumen trata de cómo los trabajadores son explotados en el proceso de vender su mano de obra. Estos dos temas se encuentran en el capítulo 9.

Proyectos prácticos

¿Una ayuda o un impedimento para la transformación?

El desarrollo es un proceso continuo de transformación total de las personas y la sociedad. El proceso será de progreso o de crecimiento hacia un cambio estructural total.

Los proyectos prácticos pueden servir a este proceso de transformación

-- Los proyectos deberán ser el resultado de un proceso por medio del cual las personas se han dado cuenta de que los necesitan. Esto requiere una visión clara de cómo sería una sociedad justa. Los proyectos pueden ser emprendidos como instrumentos para una transformación social, y los programas de desarrollo deberán hacer el esfuerzo consciente de transformar estos proyectos en herramientas útiles para apresurar el establecimiento de una sociedad justa.

-- Los proyectos pueden dar solución a necesidades económicas de las personas, pero sólo provisionalmente. Inclusive el fracaso puede ayudar a descubrir la explotación, crear una conciencia más crítica y fortalecer la solidaridad. El éxito puede aumentar la capacidad de negociar. También pueden ayudar a las personas a ser autosuficientes. Cuando los programas de desarrollo crean proyectos que promuevan autodeterminación, estos programas habrán creado ya una estructura provisional para abatir los sistemas opresivos de la estructura económica. Los proyectos implementados en forma colectiva pueden crear solidaridad en una comunidad.

-- En lo positivo, los proyectos también se prestan específicamente para hacer encuestas e investigaciones--actividades previas que son necesarias para la creación de una conciencia crítica y programas de educación. La meta, por encima de todo, es la de organizar a la gente para que logre más poder. De nuevo, aún en las etapas iniciales de planificación de proyectos, esto requiere una visión clara de la meta a cumplirse.

Los proyectos prácticos son perjudiciales para el proceso de transformación cuando:

-- dañan y corrompen a las personas involucradas en los proyectos por medio de la dependencia y codicia creadas por la relación donante/recibidor.

-- debido a la falta de analizar las cuestiones de poder terminan beneficiando a los ricos.

-- fortalecen la relación empleador/empleado, y así siguen promoviendo el paternalismo.

-- son considerados como un fin en sí, y no como un medio en el proceso total de la transformación social. Esto previene que los proyectos sean instrumentos provisionales para la transformación social, y medios para el desarrollo de movimientos populares.

-- destruyen la autodeterminación y hacen a la gente dependiente.

-- al canalizar recursos, convierten a las iglesias en poderes temporales, separando y enajenando al cristiano del resto de la sociedad.

-- en lugar de organizar a la gente para poder negociar mejor con el gobierno, apoyan los planes y proyetos injustos del gobierno y distraen la atención de la gente de sus problemas básicos.

-- crean una competencia conflictiva o un resentimiento entre la gente, y así obstruyen el proceso de transformación social, (e.g. cuando los proyectos promueven la competencia económica con miras a acumular ganancias)
-- benefician principalmente a la clase media en la sociedad.
-- son administrados por personas ajenas a la comunidad en donde se implementa el proyecto, impidiendo así que se integre el proyecto a la comunidad.

Para asegurar que los proyectos sirvan para la transformación social de la sociedad:

-- Los proyectos deben tener la visión de lograr una sociedad transformada.
-- Las personas deben participar en la toma de decisiones, la planificación, y la implementación de los proyectos según sus propias necesidades.
-- Los proyectos deben ser lo suficientemente pequeños para concientizar y organizar a la gente, y mantener a las personas conscientes de que la lucha es de ellos.

Las siguientes preguntas deberán ser hechas respecto a cada proyecto

1. ¿Cómo liberará a la gente y creará un sentido de comunidad?
2. ¿Cómo habilitará a la gente para formar su propio futuro como comunidad?
3. ¿Cómo descubrirá las fuerzas y potencialidades escondidas de las personas para formar su futuro?

5. Meditación:

Desarrollo es el nombre nuevo para la paz

Esta meditación se presta para iniciar una reunión, al igual que para seguir una discusión sobre el desarrollo o el papel de la iglesia en el desarrollo. Ayudará a mantener la atención de las personas, si el mayor número posible se turnen leyendo en voz alta. Invite a algunos voluntarios y asegúrese de que cada persona sepa claramente qué sección le toca leer. Es importante dar unos minutos para que las personas que van a leer, repasen su parte leyéndola en voz baja, y de esta manera asegurar que el primer lector siente la pauta para los demás, leyendo con paso pausado y reflexivo.

Después de la lectura es bueno tener algunos momentos de silencio. Luego se pide que las personas respondan de varias maneras; que lean de nuevo cualquier frase u oración que les hubiera impresionado de manera especial, que compartan sus pensamientos, o que eleven cortas oraciones espontáneas.

Algunos estractos de la encíclica papal, *"Populorum Progressio"*, Pablo VI sobre el desarrollo de las personas (Se ha puesto números en cada párrafo para ayudar a los voluntarios a saber cuál les toca leer.)

1. **Introducción**
El progreso significa muchas cosas para las personas del mundo. Para algunos significa librarse del hambre, de la pobreza, de la enfermedad y de la ignorancia. Para otros significa compartir más ampliamente los beneficios de la civilización.

2. El Papa Juan
y el Concilio que él inspiró, nos enseñó a escuchar el clamor de todo el mundo: los hambrientos clamando por la comida a los que la tienen de sobra, los dolidos clamando por la respusta de aquellos cuya misión es el amor.

3. El progreso puede significar ver más claramente lo que hace la vida realmente humana, o puede significar que un pueblo entero se encamine valientemente en busca de su autorealización.

4. La iglesia observa con cuidado todo este desarrollo humano. La iglesia escucha a todo dolido, y nos exige a cada uno de nosotros a escuchar y a actuar.

5. **Los hechos**
¿Cómo quiere progresar la gente?
Quieren salir del abismo de la pobreza.
Quieren la seguridad,
lo suficiente para comer,
la buena salud,
un empleo estable,
más participación en la toma de decisiones
que afectan sus propias vidas
y menos opresión.
Quieren ser tratados
como seres humanos.
Quieren tener la oportunidad
de mejorar su educación.

6. Resumiendo en una palabra, lo que quieren, es más.
Quieren más que hacer,
Quieren saber más,
y tener más,
porque lo que realmente
quieren es ser más.

7. Siempre siguen queriendo más; pero para la mayoría de ellos
las cosas de mal en peor.

8. **La Iglesia y el progreso**
La iglesia es enseñada por Cristo.
El predicó su evangelio al pobre.
El dijo que ésta era señal de que él fue enviado por Dios.
La propia iglesia
siempre se ha comprometido
con el progreso humano,
tanto como con el evangelio. . .

9. La gente debe actuar en conjunto para atacar todos los lados de este problema del progreso humano, el gran problema social de hoy.
El tiempo ha llegado para que haya más que una acción local aislada.

10. Como una experta sobre la humanidad,
La iglesia tiene mucho que ofrecer.
Como Cristo, la iglesia
vive para testificar de la verdad.
La iglesia fue fundada para establecer el Reino de los Cielos aquí abajo en la tierra.
La iglesia no fue fundada para dominar la tierra.
Pero la iglesia aún está aquí, ahora
entre las personas, leyendo las señales de los tiempos.
Estas señales de vida, se las
explica a todos a la luz del evangelio.

11. **Para llegar a ser todo lo que podemos llegar a ser**
En el plan de Dios, toda persona es llamada a crecer.
Desde el nacimiento, todos nosotros llevamos dentro de nosotros mismos la semilla del crecimiento personal.
Todos podemos producir el fruto propuesto para nosotros por Dios.
Esto sí es el progreso.

12. Dios da a cada persona el intelecto y la voluntad.
Por lo tanto cada uno es responsable por su propio crecimiento.
Aquellos que enseñan a las personas,
y aquellos que las rodean pueden ayudarles,
así como impedirles . . .

13. **De lo que es menos a lo que es más genuinamente humano**
¿Qué es menos humano?
La pobreza material de la gente que carece de los medios de la vida;
la pobreza moral de la gente invalidada por el orgullo;
la red de opresión fortalecida por el abuso del poder;
la explotación de los trabajadores;
y la deshonestidad en los negocios.

14. ¿Qué es lo más humano?
Termina con la necesidad,
cada uno teniendo lo suficiente;
terminar con los problemas
sociales de toda clase;
más conocimiento; más cultura;
el respeto por la dignidad de otros;
el espíritu de pobreza; la cooperación
el bien común; para y disposición por la paz.

15. **¿Qué podemos hacer?**
"Llenar la tierra y conquistarla."
La Biblia dice claramente que
la gente por su trabajo y por sus anhelos debe dar un nuevo significado a toda la creación.
Todas las cosas fueron creadas para las personas.
La gente tiene el derecho de encontrar en el mundo que los rodea, todo lo que necesita para vivir y para progresar.
Dios ha hecho la tierra y todo lo que hay en ella para que sea compartido entre todos.

16. "Pues, si uno es rico
y ve que su hermano necesita ayuda, pero no se la da,
¿Cómo puede tener el amor de Dios
en su corazón?
(1 Juan 3:17)

17. "Si un hombre rico le da ayuda al
que tiene necesidad, sólo le da al hombre pobre lo que ya era de él.
La tierra fue creada para todos,
y no sólo para los ricos."
(San Ambrosio)

18. **Prioridades**
La situación actual exige mucha valentía al luchar nosotros contra la injusticia.
Exige una reforma radical inmediata.
Todos debemos hacer nuestra parte, de acuerdo con nuestros talentos, y dar de nuestros bienes porque el evangelio es una efervescencia, que fomenta en el corazón humano una disposición profunda por la dignidad humana.

19. Lo primero que un país debe desarrollar es la educación básica. Sofocar la mente de una persona le priva tanto como sofocarle el cuerpo.
La alfabetización es la piedra angular de la confianza propia y del progreso.
Las personas alfabetas pueden actuar por sí mismas.

20. La planificación nacional es necesaria para animar y estimular, coordinar, apoyar e integrar los esfuerzos hechos por individuos y equipos de personas a niveles más básicos que el nivel del estado.
La planificación es necesaria para acabar con la desigualdad, para luchar contra la discriminación, liberar a las personas y darles responsabilidad completa por su propio bienestar, por su propio progreso moral y espiritual.

21. La vida en familia es la base de la sociedad.
Un humanismo más profundo es lo que el mundo necesita, un humanismo que sea completo y que busque el desarrollo total de la personalidad de toda persona.

22. **Una petición final**
Todos los católicos son llamados a actuar.
Los Obispos dan los principios básicos.
La iglesia debe actuar
usando su propia iniciativa,
sin esperar instrucciones.

23. Los cristianos de toda clase pueden trabajar juntos para construir un mundo mejor, un mundo mas humano cambiando el egoísmo por el reino del amor.

24. Toda la gente de buena voluntad debe saber cómo la paz proviene del desarrollo.
Todos los que escuchan el clamor del sufrimiento humano, todos los que trabajan para enderezar al mundo, son apóstoles verdaderos.
El pan diario que ellos proveen a otros es una señal no sólo del verdadero amor humano, sino que también es una señal de la Providencia.

25. Si el desarrollo es ahora el nombre de la paz, ¿Quién podrá rehusar tal misión?
Esto lo imploramos con angustia y en el nombre de Cristo.

AMY
JOSE

CAPITULO 4

EDUCACION PARA ADULTOS
Y
CAMPAÑAS DE ALFABETIZACION

Este capítulo contiene:

A. Educación para adultos 97

1. El proceso de aprendizaje 98
2. Cómo aprenden los adultos 100
3. ¿Educación para qué? El código del río 102

B. Alfabetización y desarrollo 104

Lista de palabras claves vinculadas con temas generadores 104
El grupo de aprendizaje 106
Leyendo y escribiendo 106
Enseñando las vocales 107

1. Una demostración de una clase de alfabetización 108
2. ¿Cómo es ser analfabeto? 109
3. Tres códigos han sido usados 110
4. Sesión práctica para dirigir discusiones de códigos 111

C. Una guía para desarrollar un programa de alfabetización 113

CAPITULO 4

EDUCACION PARA ADULTOS Y CAMPAÑAS DE ALFABETIZACION

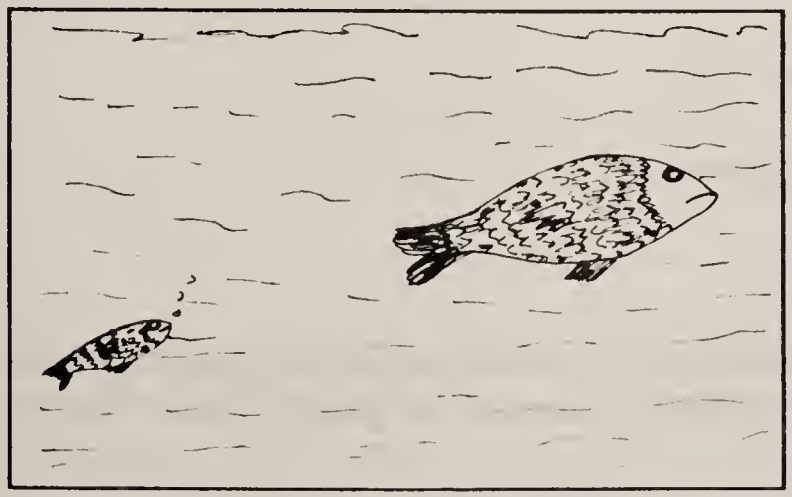
A. Educación para adultos

Una de las características más importantes para un buen programa de Educación para Adultos, es que éste se base en el "Método Problematizador". No es un proceso bancario en el cual se deposita un poco más de información en cada lección. No se llama a un experto de afuera para que decida qué necesita la comunidad saber o hacer, y luego que llene las cabezas vacías de los alumnos con su sabiduría. No, "el papel del educador es el de presentar a la comunidad, de manera estimulante, lo que ya está comentando en forma confusa." Todo el énfasis está en el aprendizaje, y no en la enseñanza.

Esto quiere decir que "los maestros tradicionales" tienen que ser reeducados a entender que el papel del animador incluye la responsabilidad de:

- -- crear un ambiente de aprendizaje,
- -- plantear problemas (problematizar)
- -- fomentar el proceso de la búsqueda de causas y soluciones,
- -- ayudar al grupo a descubrir por sí mismo lo más posible, y
- -- planificar para la acción.

Todo esto es muy diferente al papel del "maestro tradicional". Todos recordamos "lo que hacía un maestro" de nuestros días escolares; pero, si hemos de trabajar efectivamente con adultos utilizando el método problematizador, tenemos que borrar de la memoria esos recuerdos.



Un pez pequeño crece y llega a ser un pez grande. . . . . .
. . . . pero, un renacuajo crece y a llega a ser rana. Esta rana no sólo nada en el agua, sino que también puede movilizarse en un medio nuevo y saltar en tierra.

Un buen maestro puede crecer y llegar a ser un mejor maestro. Pero, para que los maestros lleguen a convertirse en animadores, tienen que aprender todo un nuevo conjunto de habilidades.

Una de las cosas más importantes que se necesita es entender plenamente la diferencia entre los patrones de aprendizaje de adultos y los de los niños. Los siguientes ejercicios fueron diseñados para ayudar a futuros animadores a entender estos patrones, y a encontrar maneras creativas para ayudarles a aprender.

1. El proceso de aprendizaje

Cuando se pregunta a las personas acerca de qué saben, ellas piensan primero en las cosas que les fueron enseñadas en la escuela. Este ejercicio tiene el fin de ayudar a las personas a considerar qué han aprendido y cómo lo aprendieron. Por medio del estudio de sus propias maneras de aprender, uno puede ver cómo aprenden los adultos, y qué condiciones son importantes para el aprendizaje de adultos.

Procedimiento

a. Explique el propósito de la sesión. Luego, reparta a cada persona una hoja de papel y pida que conteste las siguientes preguntas:
   i. haga una lista de tres cosas que ha aprendido fuera de la escuela que son importantes para usted y que afectan su vida cotidiana. Deben ser cosas que usted puede recordar haber aprendido.
   ii. Escoja una de ellas, y piense cuidadosamente sobre todo el proceso por el cual usted pasó para aprenderla (Las siguientes preguntas deben aparecer escritas en papel periódico o en el pizarón.
      -- ¿Por qué lo aprendió?
      -- ¿Quién le ayudó a aprenderlo?
      -- ¿Cuál era la relación entre usted y la persona que le ayudó?
      -- ¿Bajo cuáles circunstancias lo aprendió?
      -- ¿De qué manera lo aprendió?
      -- ¿Puede recordar alguna cosa que facilitó y/o dificultó su aprendizaje?
b. Cada persona escribe por cinco a diez minutos.
c. Pida que compartan estos puntos en grupos de tres.
d. Con el grupo general recoja ideas sobre lo siguientes temas en hojas separadas de papel periódico.

   -- Contenido, (Lo que han aprendido).
   -- Situación, (Lo que les ayudó a aprender).
   -- Método, (Cómo aprendieron).
   -- Personal, (Quiénes les ayudaron a aprender).

Resumen

Al final, el animador resume los puntos hechos por el grupo, incluso los cuatro puntos siguientes acerca de la educación para adultos de Malcolm Knowles, un pionero de los nuevos métodos para la educación de adultos.

Psicología de la educación para adultos

1. Los adultos tienen una amplia experiencia y han aprendido mucho de la vida. Ellos han aprendido de sus compañeros. Así que, el animador debería ayudarles a compartir sus propias experiencias y crear una situación que fomente el diálogo entre los alumnos. Permita que se sienten en un círculo, de manera que cada uno pueda ver la cara de todos los demás, así será más fácil ver y escuchar a la persona que hable.

2. Los adultos se interesan y aprenden rápidamente aquellas cosas que son **relevantes para sus vidas**. Así que, el animador necesita crear una situación en la cual puedan compartir la planificación, ayudar a escoger los temas y participar en la evaluación.

3. Los adultos tienen un sentido de **dignidad personal**. Deben ser tratados con respeto en todo momento y nunca sentirse humillados ni ser objeto de burla de los demás.

4. Conforme envejecen los adultos, la memoria puede debilitarse pero sus poderes de **observación y razonamiento** frecuentemente se vuelven más agudos.

Tiempo: Cerca de hora y media.

Materiales: Papel (o fotocopias de las preguntas), lápices, papel periódico, cinta y marcadores.

Pies inquietos pueden caminar hacia un nido de serpientes.
-- Proverbio Etíope

2. Como aprenden los adultos

Los tres dibujos siguientes muestran los problemas de motivación en los adultos y los métodos utilizados por los educadores de adultos. Ayudan a las personas a examinar sus roles y su acercamiento a los adultos.

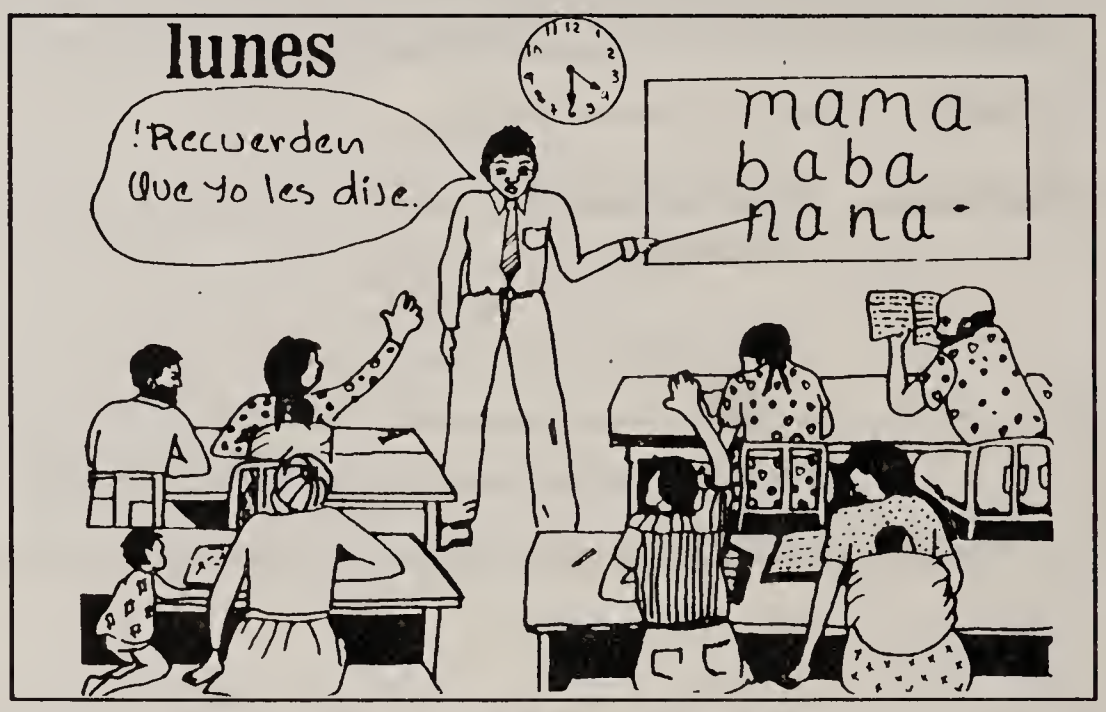
Procedimiento

a. Explique que pondrá una serie de carteles en la pared.

b. Ponga el primer cartel y pida al grupo que describa:

i. ¿Qué sucede en el dibujo? (si son tímidos, primero deles la oportunidad de discutirlo en grupos de dos o tres.)

ii. Cuando hayan mencionado todos los puntos principales, cuelgue el segundo dibujo y haga las mismas preguntas. Pídales que describan a las dos personas que tienen la mano levantada.



iii. Luego, cuelgue el tercer dibujo, y de nuevo, pídales que describan lo que sucede. Cuando hayan identificado que los participantes están comenzando a retirarse de la clase, haga las siguientes preguntas.

Preguntas para discusión

1. ¿Por qué sucede esto? (¿Por qué se están retirando?) Si únicamente culpan a los participantes, pídales que también se fijen en el comportamiento del maestro.
2. ¿Ha sucedido lo mismo en clases para adultos que ustedes conocen aquí?
3. ¿Cuáles son las causas porque ésto sucede?
4. ¿Qué podría hacer el "maestro" para involucrar más activamente a los adultos?
5. ¿Qué necesitamos hacer para mejorar nuestras clases para adultos?

Resumen

Un resumen después de esta discusión podría basarse en la "Psicología de aprendizaje de adultos" por Malcolm Knowles, que se presenta en el ejercicio anterior. Otro resumen podría basarse en el tema ("cómo las personas aprenden").

Cómo Aprenden las Personas

La investigación ha demostrado que

Las personas recuerdan :
el 20% de lo que Oyen,
el 40% de lo que Oyen y Ven,
y el 80% de lo que Descubren por sí Mismas.

La educación debe enfatizar más el aprendizaje que la enseñanza. Hasta donde sea posible, los animadores deben crear una situación de aprendizaje, en la cual los adultos puedan descubrir las respuestas y las soluciones por sí mismos. Las personas recuerdan mejor lo que ellas mismas han dicho, así que los maestros no deben hablar demasiado. Los animadores necesitan dar a los participantes la oportunidad de encontrar las soluciones antes de agregar puntos importantes que el grupo no ha mencionado.

Tiempo: Aproximadamente hora y media.

Materiales: Los tres carteles.

3. ¿Educación para qué? El código del río

Este código puede ser utilizado para discutir los aspectos de la educación o el desarrollo. Su propósito principal es el de considerar más profundamente el tema de dependencia y autosuficiencia. Plantea el problema de hacer las cosas "para" las personas o "con" las personas.

El código

Esta es una pantomima, o sea, un socio-drama sin palabras. En el piso, se dibujan con tiza dos líneas con bastante espacio en medio, para representar las orillas de un río. (También, se podría usar una cuerda si no se quiere dibujar en el piso.) Se utilizan hojas de papel para representar las piedras para cruzar el río, y se coloca una hoja grande de papel periódico en el medio del río para representar una isla.

Dos hombres llegan al río y buscan un lugar donde cruzar. La corriente es muy fuerte y los dos tienen miedo de cruzar.

Un tercer hombre pasa y nota su dificultad. El les lleva río arriba y les enseña las piedras para cruzar el río. Les anima a caminar sobre ellas, pero los dos tienen miedo; así que, él se ofrece a cargar a uno de ellos. Al llegar a la mitad del río, siente que el hombre que lleva cargado le pesa demasiado, lo baja y lo deja sobre la isla pequeña.

El tercer hombre se regresa a recoger al segundo, quien también quiere ser cargado. Pero el tercero se niega. En lugar, le toma de la mano y le anima a caminar por las piedras por sí mismo. Al llegar a la mitad, el segundo hombre comienza a caminar por sí mismo. Los dos cruzan el río. Cuando llegan a la otra orilla, se sienten muy satisfechos y se van caminando juntos, olvidándose por completo del primer hombre, que aún está sentado solo en la isla. El intenta hacer que lo miren los otros dos, pero ellos no ven sus gestos urgidos de ayuda.

Preguntas para discusión

1. ¿Qué sucedió en socio-drama?
2. ¿Cuáles métodos se utilizaron para ayudar a los dos hombres a cruzar?
3. ¿A quién podría representar cada persona en la vida real?
4. ¿Qué representa cada orilla del río?
5. ¿Por qué sucede ésto?
6. ¿De qué maneras crean los proyectos de educación o desarrollo un sentido de dependencia?
7. ¿Qué debemos hacer para asegurarnos que aquellos con quienes trabajamos desarrollen un sentido de independencia o autosuficiencia?

Extractos de libertad y desarrollo

Una cosa buena acerca de la educación para adultos es que podemos aprender lo que nosotros queremos aprender; lo que nosotros creemos que será de uso en nuestras vidas. En la escuela a los niños se les enseña las cosas que los adultos deciden que ellos deben aprender. Pero los adultos no son como los niños que se sientan en aulas y se les enseña historia, gramática, o idiomas. Como adultos, nosotros podemos aprender esto si queremos; pero podemos decidir no hacerlo. En cambio, podemos aprender acerca de nuevas técnicas de cultivo, del gobierno, la construcción... en fin cualquier cosa que nos interese. Nosotros podemos continuar aprendiendo, además de lo que ya sabemos, usando las herramientas de alfabetización e idiomas, o el conocimiento de principios científicos. O, si nunca fuimos a la escuela, podemos comenzar por aprender acerca de las cosas que son más importantes para nosotros... mejores métodos de agricultura, cómo cuidar mejor a los niños y mejorar la alimentación. No tenemos ni siquiera que empezar por aprender a leer y escribir.

Porque alfabetización es sólo una herramienta por medio de la cual nosotros podemos aprender más, y hacerlo más fácilmente. Eso es su importancia.

Julius K. Nyerere, FREEDOM AND DEVELOPMENT,
Oxford University Press, 1973, p. 139.

B. Alfabetización y desarrollo

La lectura, la escritura, y la matemática son conocimientos básicos que han sido negados a millones de personas, especialmente a las mujeres. El vínculo entre la alfabetización, la conciencia crítica y el desarrollo es muy importante para terminar con el fatalismo que paraliza a muchas personas pobres de las zonas rurales y urbanas. Los programas de alfabetización aseguran que los proyectos de desarrollo están sirviendo a las personas más necesitadas.

Paulo Freire ha dicho,

> **Las personas deben aprender a leer su realidad y a escribir su propia historia.**

Paulo Freire ha desarrollado un método muy práctico combinando el desarrollo de una conciencia crítica, la planificación de la acción y la alfabetización. Esto se hace a través de la discusión de un código, la planificación de una acción y luego el descubrimiento de una palabra clave relacionada con la discusión.

Hay cerca de 30 palabras claves, con las cuales los nuevos lectores pueden aprender todas las sílabas del idioma. Al aprender estas sílabas pueden combinarlas con otras sílabas y **descubrir por ellos mismos cómo escribir todas las palabras** de su idioma.

Lista de palabras claves vinculadas con temas generadores

El proceso comienza con la investigación de reconocimiento de los temas generadores, descritas en detalle en el capítulo 2.

Para preparar un programa de alfabetización el equipo encargado de hacer encuestas comparte primero todo los temas en los que la comunidad demuestra más interés. Después hace una lista de las palabras claves relacionadas con esos temas. Antes de terminar podrán tener una lista de 400 a 500 palabras.

El equipo entonces tendrá que pasar por un proceso cuidadoso de seleccionar los temas de más interés en cada una de las seis áreas de la vida, y además deberá ponerlos en un orden lógico para la discusión.

> **Palabras claves - español**
> trabajar andar robar adueñar
> leer entender creer ver saber
> adquirir sucumbir reir herir
> obtener comer beber tener

De la lista de las palabras, ellos deberán tratar de escoger suficientes palabras, generalmente de 20 a 36, para **incluir todas las sílabas** del idioma. (Parece que uno sólo necesita ese número de palabras para hacer esto en la mayoría de los idiomas.) Todas éstas deben ser palabras que provocan en los adultos fuertes sentimientos.

Para hacer la selección final de palabras que van a ser usadas, es muy útil hacer una lista de todas las consonantes y grupos de consonantes (eg, ng, ch) usadas en el idioma y contar la frecuencia con que aparece cada una en tres o cuatro páginas de texto del idioma. También se puede valer de varios recursos complementarios como la Biblia, el periódico, o una hoja de noticias. No se deben utilizar textos que usen palabras poco comunes.

b	k	q
c	m	r
ch	n	t
f	p	

Las sílabas usadas más frecuentemente deberán ser incluidas en el programa de alfabetización tan pronto como sea posible para que los participantes obtengan rápidamente las sílabas necesarias para crear un grupo amplio de palabras nuevas. Los sonidos infrecuentes pueden ser incluidos hacia el final. Al principio, mientras los participantes están luchando con el reconocimiento y la formación de letras, es mucho mejor hacer uso de sílabas sencillas en lugar de aquellas que son más complicadas. La lista final deberá incluir los **temas o problemas más importantes** para la comunidad, así como también **todos los sonidos** del idioma.

Cuando los temas y las palabras claves hayan sido escogidos, se debe preparar códigos y bosquejos de discusión, como se detalla en el capítulo 2.

El grupo de aprendizaje

Para la creación de un buen ambiente de aprendizaje, es vital tomar en cuenta las necesidades psicológicas del participante adulto. Cada persona deberá tener la oportunidad de tomar parte activa en la discusión, por lo tanto lo ideal es que el grupo no tenga más de veinte personas. Se debe fomentar un ambiente abierto y de amistad en el cual las personas se sientan apoyadas al intentar, a veces tímidamente, expresar lo que sientan y piensen, y en donde no tengan que temer que se les vaya a hacer "sentirse como tontos."

Una conciencia crítica significa que a la persona se le permita **expresarse en sus propias palabras**. Hablar en lugar de otras personas o hacer que repitan lo que usted piensa no promueve el pensamiento crítico. Claro está hacer que otra persona hable en sus propias palabras, necesita de mucha paciencia.

A menudo es amenazante cuando uno se enfrenta a la posibilidad de tener que aceptar ideas nuevas, y la primera reacción es la de rechazarlas. Es necesario permitir a las personas que expresen este rechazo, así más tarde se sentirán más libres para aceptar las ideas nuevas. Es de esperarse que se cometan errores pero éstos no los debemos despreciar sino que debemos aprovecharlos como experiencias para el futuro. Los participantes a menudo aprenden mejor los unos de los otros, por lo tanto deberán sentarse en círculos donde cada uno puede verse cara a cara. También sería bueno que a menudo trabajaran en grupos pequeños de 3 o 4 personas.

Leyendo y escribiendo

La primera parte de la clase de alfabetización será como cualquier otra discusión usando un código. Cuando el grupo haya discutido el código suficientemente el animador preguntará, ¿Cuáles son las palabras más importantes que hemos usado durante la discusión? Después que un número de palabras hayan sido mencionadas, el animador le dirá al grupo con cuál palabra van a trabajar ese día.

amistad			
a	ma	sa	ta
e	me	se	te
i	mi	si	ti
o	mo	so	to
u	mu	su	tu

Se escribe la palabra completa y se divide en sílabas. Se les ayuda a los participantes a escribir la palabra. Después haciendo uso de las 5 vocales que fueron enseñadas en la primera lección, los grupos de sílabas son contados con cada una de las nuevas consonantes que se han escrito.

Quizás requiere toda una sesión para poder reconocer estos sonidos. Después se les anima a conjugar las sílabas para descubrir nuevas palabras. En las primeras etapas cuando el escribir es todavía es muy dificil, puede ser útil darle a cada participante un juego de tarjetas con sílabas para formar nuevas palabras con ellas. Con este juego de tarjetas, es posible formar muchas palabras.

vacilar			
la	pa	na	ra
le	pe	ne	re
li	pi	ni	ri
lo	po	no	ro
lu	pu	nu	ru

Esta actividad de formar nuevas palabras quizás tome hasta 2 horas. Se puede trabajar en parejas para que se ayuden el uno al otro. A medida que encuentran nuevas palabras en las tarjetas, deben preguntar al animador si la palabra es correcta, luego leen la palabra al animador y después deben copiarla en su cuaderno de notas. La actividad podrá tomarse dos o tres lecciones en un código y en una palabra clave.

Solamente después de que los participantes puedan formar muchas nuevas palabras con la nueva sílaba se introduce un código nuevo. Con la introducción de este nuevo código todo el proceso anterior deberá repetirse. Siempre se deberá repasar las palabras anteriores con sus respectivos sonidos junto con los nuevos sonidos y palabras.

Ahora está aumentando el número de palabras que los participantes pueden reconocer usando los sonidos que saben. Tan pronto como los participantes descubran sus propios nombres y otros pronombres personales se les enseñará las letras mayúsculas. Se debe introducir los números gradualmente. Tan pronto como sea posible se les debe animar a escribir oraciones cortas y algunos signos de puntuación.

Ellos deberán leer las palabras y oraciones de sus compañeros; anímeles a que pongan sus palabras (y más tarde sus oraciones e historias) sobre una pared donde todos puedan leerlas. De esta manera usted puede desarrollar un "periódico mural". Pida a las personas que escriban cartas tan pronto como sea posible, ya que esto da un sentido de éxito y ayuda a poner en práctica de una manera inmediata lo que aprendieron.

Enseñando vocales

Se enseñan las vocales en la primera lección. Una descripción para enseñar las vocales durante un curso para gente de Zimbabwe se hizo así:

> "Nos encontramos con nuestros participantes y les dimos libros y lápices. Nos presentamos de nuevo para que los participantes nos conociéramos de una vez y para que no tuviesen pena al mirarse el uno al otro. Les pedimos que se sentaran en un círculo donde pudieran ver fácilmente la pizarra y así estar listos para compartir con las demás personas que les rodeaban.
> "Presentamos las vocales: a,e,i,o,u a través de pequeños dramas para ayudarles a entender mejor. Ellos también participaron haciendo los dramas con sus compañeros y aprendieron que se puede leer o escribir un cierto sonido con una cierta letra."
> En Shona cada sonido de vocal se utiliza algunas veces por sí solo como una respuesta a ciertos contextos. Es posible elaborar dramas en los cuales una persona diga algo y otra responda únicamente con el sonido de una vocal. En español será por ejemplo expresiones de:
>
> "a" dirijanse, hacia otra
> "e" una exclamación
> "i" agregar algo
> "o" sustituir una cosa por otra
> "u" incluir también
>
> "Después de una revisión minuciosa, les dijimos que escribieran las vocales en sus libros. Estuvimos pendientes de ayudarles a los que tenían dificultades para escribir las vocales.
> "La mayoría de los participantes que ya habían escrito las vocales varias veces en la pizarra pudieron escribirlas claramente en el libro de ejercicios. Disfrutamos mucho de la lección porque mostraron gran interés en lo que hacíamos."

1. Una demostración de una clase de alfabetización

En la capacitación de animadores de alfabetización es muy útil demostrar la manera en que un código es utilizado, para dirigir una discusión, introducir una palabra clave y enseñar alfabetización. La figura al lado derecho puede prestarse para una discusión que toque un buen número de temas interesantes. El interés principal se desenvuelve alrededor de la capacidad humana para transformar el mundo en que vivimos.

a. Discusión

-- ¿Qué es lo que está pasando en este dibujo?
-- ¿Cómo piensa usted que se siente cada persona? Imagínese que usted es uno de ellos.
-- ¿Qué nota usted en los animales?
-- ¿En qué maneras son los animales como las personas y en qué maneras son diferentes?

Aquí el mayor enfoque puede ser el hecho de que los animales son físicamente más fuertes pero las personas están en control. Los animales trabajan en una manera diferente a las personas. Las personas pueden planificar y son capaces de transformar y mejorar la situación. Ellas pueden sembrar más y mejores cultivos, mientras que si el animal encuentra que no hay suficiente pasto para comer, lo mejor que puede hacer es moverse a otro lugar.

Esto puede llevar a una discusión de las diferentes maneras de cultivar y la importancia de ayudar a los agricultores a encontrar mejores maneras de cultivar, para así poder producir más. Los diferentes papeles tradicionales de los hombres y las mujeres en el trabajo agrícola también pueden ser discutidos.

Se puede demostrar que la relación entre la alfabetización y el tipo de educación que ayuda a la gente rural a ser más activa, creativa y productiva, es un aporte importante a la construcción de una sociedad nueva.

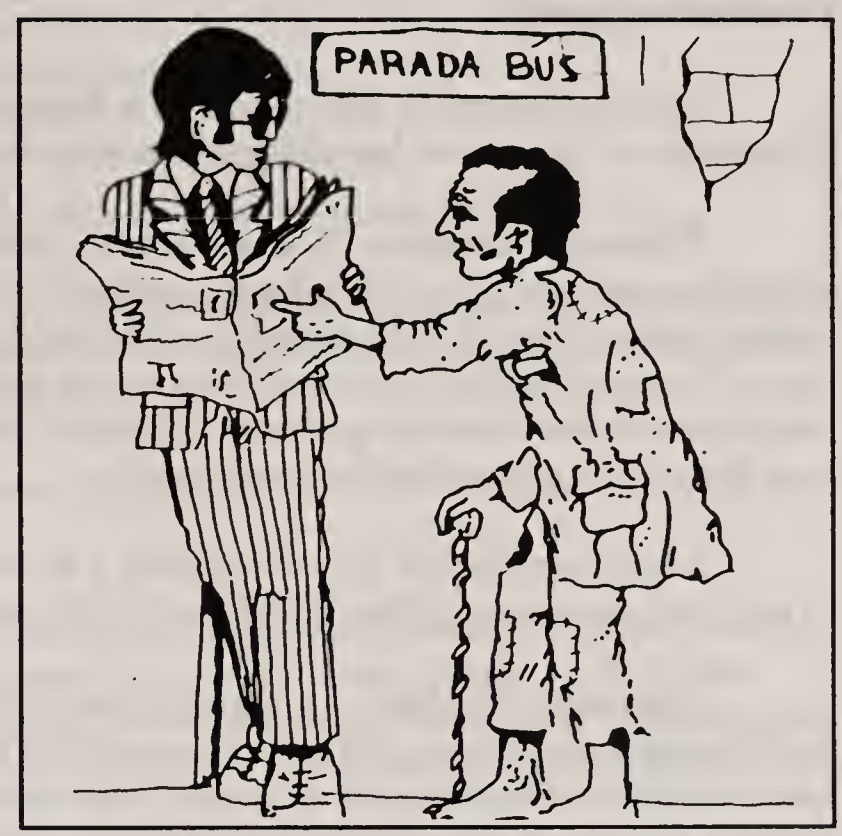
b. Leyendo y escribiendo

Después de la discusión, el animador relaciona la discusión con la alfabetización diciendo que el grupo ha estado hablando acerca de arar. Sigan el procedimiento de enseñar, leer y escribir como fue visto anteriormente en este capítulo.

2. ¿Cómo es ser analfabeto?

La mayoría de los animadores habrán aprendido a leer y escribir cuando eran niños, por lo tanto no podrán recordar la etapa de su vida cuando no sabían leer. Este ejercicio puede ayudar a los animadores a tener simpatía y respeto por las personas analfabetas.

Ejercicio



A cada grupo de tres se les pide que preparen un drama en el cual se muestre una situación de la vida real, en donde una persona que no pueda leer ni escribir se encuentre en una situación torpe y humillante o sea completamente explotado.

Pida a los grupos pequeños que presenten sus dramas al grupo en general. Se pueden hacer discusiones breves después de cada drama, por ejemplo,

"¿Es real esta situación?",
"¿Por qué sucede?," etc.

Discusión

Después de los dramas, pídale a cada persona que se imagine sola en la situación en la cual se encontraba la persona analfabeta.

a. ¿Qué siente usted?
b. ¿Por qué no puede usted leer ni escribir?
c. ¿Es su culpa? Si no, ¿A quién o a qué hay que culpar?
d. ¿Cómo quisiera usted que las personas le ayudaran?

Tiempo: De hora a hora y media, dependiendo del tamaño del grupo.

3. Tres códigos han sido usados

Este ejercicio plantea los problemas que surgen cuando un animador no entiende cómo utilizar un código eficaz. Es de mucha ayuda usarlo antes de recolectar ideas concernientes a qué debería hacer un animador cuando esté usando un código con un grupo.

Procedimiento

Explicar al grupo que usted va a demostrar ahora con tres escenas cortas tres maneras diferentes en las cuales los códigos han sido utilizados.

Primera Escena: Pida a cuatro o cinco participantes que actúen haciendo el papel de miembros de una clase. Pídales a responder espontáneamente a cualquier cosa que suceda. El primer animador coloca el cartel y comienza a hacer las seis preguntas básicas. Pero el animador no da oportunidad a los participantes a contestar ninguna de las preguntas. El mismo animador contesta las preguntas. Además de esto, da una disertación sobre el tema y nadie más tiene la oportunidad de participar.

Se les agradece a los voluntarios y se les pide que regresen a sus asientos. Luego para la segunda escena se pide a otros 4 o 5 voluntarios que participen.

Segunda Escena: Una animadora diferente coloca otro cartel. Ella comienza a hacer las 6 preguntas básicas. Al principio permite que los participantes contesten, pero después de unos minutos ella comienza a atacar todas sus respuestas, y les dice que están equivocados, e impone su propia interpretación del cartel. Ella maneja al grupo como dictadora.

A un tercer grupo de voluntarios se le invita a participar en la segunda escena.

Tercera Escena: Un tercer animador coloca otro cartel. El animador es extremadamente pasivo. Hace las primeras preguntas, después se recuesta en su silla y se pone a juguetear con cualquir objeto. Cuando las personas levantan la mano para contestar, él solamente les señala y no les anima ni les desafía. Mira hacia la ventana, pierde todo el contacto con el grupo y no demuestra ningún interés en la discusión.

(Nota: Alguien deberá cortar cada escena tan pronto como el punto ha sido claramente hecho y los voluntarios han tenido la oportunidad de reaccionar al comportamiento del animador.)

Preguntas a discutir

a. ¿Qué sucedió en cada una de las 3 escenas?
b. ¿Qué hizo el líder del grupo en la primera escena?
   ¿Cómo reaccionaron los participantes?
c. ¿Qué hizo el líder del grupo en la segunda escena?
   ¿Cómo reaccionaron los participantes?
d. ¿Qué hizo el líder del grupo en la tercera escena?
   ¿Cómo reaccionaron los participantes?

Asegúrese de escribir estas preguntas en pliego de papel periódico antes de la reunión.

-- Pídales que compartan sus respuestas a estas preguntas en grupos de tres y después con el grupo en general. **No hay necesidad** de escribir estas respuestas en papel. Esto debe ser más bien una discusión rápida.

-- Después de esto haga una pregunta final: ¿Qué **hace** un buen animador cuando usa un código?

-- Pídales que discutan esta pregunta en grupos de tres y que después compartan sus ideas con el grupo en general. Las respuestas acerca de esta pregunta se deben escribir en los pliegos de papel. Si el grupo tiende a concentrarse en actitudes generales, pregúnteles qué debe **hacer** el animador para poner en práctica esta actitud cuando dirige la discusión.

Resumen

Después el animador hace un resumen de los puntos hechos por el grupo y puede agregar otros puntos acerca del papel del animador los cuales se encuentran en este capítulo.

Tiempo: Cerca de una hora.
Materiales: Tres carteles diferentes, papel periódico, cinta, marcadores.
Preparación: Las tres personas que hacen el papel de animadores necesitan ensayarlo antes del drama.

4. Sesión de práctica para dirigir discusiones de códigos

Cada participante necesita tener la oportunidad de:
-- dirigir un código de discusión,
-- presentar la palabra clave, y
-- trabajar con un grupo pequeño para ayudarle a que aprendan a descubrir palabras por sí mismos.

En este proceso, cada participante tiene la oportunidad para retroalimentación y evaluación.

Procedimiento:

a. El grupo se divide en sub-grupos de 9 y cada uno de estos sub-grupos es dividido en tres equipos de tres. A cada grupo se le da un cartel sobre un tema que sea de preocupación para ellos.

b. A cada equipo se le pide preparar un bosquejo de una discusión detallada para su cartel, usando como base las seis preguntas descritas en el capítulo 3.

Recalque que estas seis preguntas proveen un buen marco para una discusión dirigida que ayudará al grupo a **pasar de ideas indefinidas a una planificación seria.** En cada ocasión, es necesario elaborar preguntas más complejas para los respectivos códigos para estimular y desafiar al grupo a observar más minuciosamente, analizar más críticamente, y planificar más creativamente.

c. Cada equipo de tres dirige una discusión en su propio grupo de nueve.

d. Después de cada discusión se debe hacer una evaluación de:
   - el código,
   - las preguntas
   - el tiempo y la manera cómo se llevó a cabo la discusión
   - los puntos fuertes y débiles del liderazgo.

Esto provee una buena capacitación para el liderazgo de grupos, especialmente las sesiones de evaluación.

El mono aprende a saltar del árbol haciéndolo muchas veces.
-Proverbio de Camerún

Resumen

Muchos de los ejercicios e información que se encuentran en el capítulo 6, "Liderazgo y Participación," pueden ser usados después de que cada equipo presente su código. La mezcla de sesiones de práctica dirigidas por los participantes, y los ejercicios e información a cargo del personal del taller, puede variar el paso y/o grado de intensidad del taller y proveer experiencias de aprendizaje de mucho valor.

Tiempo: Un mínimo de dos horas por cada práctica y evaluación.

"La alfabetización es fundamental para lograr el progreso y es esencial para la construcción de una sociedad democrática en la cual las personas puedan participar consciente y críticamente en las decisiones de la nación. Uno aprende a leer y escribir para poder identificar la realidad en que vive y para que se convierta en protagonista de la historia en lugar de ser simplemente espectador...

"Nosotros creemos que para crear una nación nueva tenemos que comenzar con una educación que libere a la gente. Solamente por conocer su pasado y comprender su presente, y sólo por analizar su realidad, la gente puede verdaderamente escoger su futuro. Unicamente por medio del proceso, podrá la gente realizar su destino humano como forjadores de la historia y comprometerse a la transformación de esa realidad. Una educación liberadora nutre la empatía, un compromiso con la comunidad, un sentido de valor propio y dignidad. Esto implica que el pueblo adquiera conocimiento, las habilidades y las actitudes necesarias para sus nuevas responsabilidades en la comunidad".

--Fr. Padre Fernando Cardenal, Marzo, 1980
--Director de la campaña de alfabetización Nicaragüense

C. Una guía para desarrollar un programa de alfabetización

La siguiente es una guía para cualquier grupo que esté planificando establecer un programa de alfabetización usando el método problematizador. Lo que sigue a continuación se basa en evaluaciones e informes de programas de alfabetización que han sido establecidos durante los últimos ocho años.

Resumen de los pasos

1. Encuesta y análisis del idioma --2 - 6 meses
2. Preparación del material --2 - 6 meses
3. Capacitación de animadores en un programa actual
4. Materiales de lectura
5. Supervisión, evaluación y revisión complementaria
6. Personal requerido
7. Resumen de evaluaciones de programas de alfabetización

1. Investigación de reconocimiento y análisis del idioma (dos a seis meses)

Se necesita equipos de personas para encontrar los temas generadores de la comunidad como se describen en el capítulo 2. Si los temas no son dinámicos ni tomados de la experiencia de la gente, el progreso de la alfabetización, el desarrollo de una conciencia crítica, y el avance de los proyectos prácticos probablemente serán muy lentos.

Los equipos de investigación necesitan reunirse regularmente para discutir a fondo los temas generadores a la luz de la información obtenida del estudio de las estructuras de su sociedad. Algunos modelos de análisis que se encuentran en el capítulo 9 pueden ayudar a este proceso.

Durante el periodo de esta investigación, el idioma a usarse necesita ser analizado para escoger las palabras apropiadas y ponerlas dentro del orden correcto para un aprendizaje máximo de los participantes. Esto requiere la participación de personas quienes entienden la estructura del idioma y que sepan utilizar el método problematizador para alfabetizar.

2. Preparación de material (dos a seis meses)

Los siguientes materiales son desarrollados en el orden siguiente
- -- Elección de temas y palabras relacionadas
- -- Orden de los temas
- -- Lista de palabras
- -- Preparación de códigos (carteles y dramas)
- -- Discusión de bosquejos
- -- Manual del animador
- -- Impresión de tarjetas de repaso
- -- Cuaderno de trabajo de los participantes (o folletos de lectura)

3. Capacitación de animadores en un programa no-residencial

El siguiente horario es para animadores que son voluntarios y por lo tanto tienen otro trabajo y tiempo limitado.

Fase I: 14 días

Primera semana: Introducción del método. La relación entre la alfabetización, el desarrollo, y los problemas sociales. Psicología de aprendizaje de adultos.

Segunda semana: Introducción del material. Sesiones de demostración y práctica. Dirección de discuciones de grupo y clases de alfabetización. Papel del animador.

Los animadores comienzan a trabajar con grupos de alfabetización con un mínimo de dos clases por semana.

Fase II: 5 días (2 - 3 meses más tarde)

Evaluación a mitad del curso
Capacitación más a fondo

Fase III: 2 días (2 - 3 meses más tarde)

Evaluación.

El año siguiente:
Fase IV: 4 días.

Repaso de capacitación previa

Fase V: 2 días.

Evaluación

4. Materiales de lectura

Es muy importante proveer materiales de lectura apropiados para adultos. Cuando hay poco material impreso, la manera más eficaz de hacerlo es por medio de la **realización de un taller de escritores** que tenga unas tres semanas de duración.

Deben ser incluido algunos de los maestros de alfabetización, y otras personas que tengan el don de escribir y que estén profundamente comprometidas con los intereses de las personas locales.

Durante los primeros días es necesario dar algunas pautas de escritura en general. También es aconsejable dar pautas de cómo escribir para los nuevos lectores. El animador puede dar las pautas o animar al grupo a que las formule. Por medio de una sesión de lluvia de ideas, identifiquen los tipos de materiales que pudieran interesar a los nuevos lectores, e.g.

- -- Historia de héroes y heroínas nacionales, y grupos que han tenido mucho éxito,
- -- Cuentos sobre temas de interés especial,
- -- Dramas que puedan ser leídos en voz alta con cada lector tomando un papel diferente,
- -- Consejos prácticos sobre agricultura, salud y proyectos.

Se les pide a los participantes que decidan el tipo de tema sobre el cual les gustaría escribir. Después, cada grupo se reúne y por medio de una sesión de lluvia de ideas, elabora una lista de posibles temas que pudieran ser desarrollados bajo el tema general que se escogió. Deben ponerse de acuerdo respecto a quién escribirá sobre qué y después animar a los participantes a que comiencen a escribir. Se debe fijar un tiempo determinado al comienzo y al final de cada día para que los grupos pequeños se reúnan, lean en voz alta sus trabajos, y se ayuden mutuamente a mejorarlos.

Es sorprendente la cantidad de material útil que se produce en un taller de este tipo. No todo será de alta calidad, pero les proveerá a los nuevos lectores algo con qué comenzar. Con el tiempo, se puede llevar a cabo más talleres y concursos, y los mejores artículos e historias pueden ser seleccionados y usados en los programas.

Después del taller, un grupo pequeño necesita responsabilizarse de recoger los materiales, pasarlos a máquina, duplicarlos, o imprimirlos lo más pronto posible.

Periódicos locales

Si la alfabetización es parte de un proyecto de desarrollo más amplio, un partido político, o un grupo de iglesia, será posible publicar mensualmente un periódico local, quizás simplemente de unas cuantas hojas mimeografiadas. Podría incluir noticias de lo que está sucediendo en el área, particularmente respecto al desarrollo. A cada persona le gusta leer acerca de su propias actividades y las de sus amigos.

Puede usarse un lenguaje sencillo para mantener el interés de los nuevos lectores, y otras personas del área lo encontrarán de interés también.

Una página en otros periódicos

También es útil lograr, en un periódico ya establecido, la publicación de una o dos páginas dirigidas especialmente a los nuevos lectores. Los periódicos de partidos e iglesias casi siempre están dispuestos a hacerlo, ej. *Target* (La Meta) de Africa del Este y *The People's Weekly* (El Semanario del Pueblo) de Zimbabwe.

5. Supervisión, evaluación y revisión complementaria

El éxito de un programa de alfabetización siempre depende de una buena estructura de apoyo. Si la alfabetización es parte de un programa más amplio de desarrollo relacionado con una iglesia o un partido político, es mucho más fácil asegurar su éxito.

Los nuevos animadores necesitan ayuda con
--la organización de sus clases y
--el uso eficaz del método problematizador.

La antigua manera de enseñanza es tan fuerte en todos nosotros que es muy fácil para los nuevos animadores caer cada vez en el uso de los métodos antiguos tan pronto como experimenten dificultades. Por esta razón necesitan un supervisor con quien puedan consultar frecuentemente durante los primeros meses de las clases de alfabetización. Las personas que ya han tenido experiencia usando este método pueden servir como supervisores.

En los proyectos más exitosos conocidos por nosotras, cada supervisor ha sido responsable de no más de tres grupos de alfabetización. De manera que prácticamente había enseñanza en equipo para las clases de los animadores nuevos. Esto significó que pocos animadores se retiraran o volvieran a caer en el uso de los métodos antiguos. El programa puede ampliarse únicamente en la medida que haya disponibilidad de supervisores calificados.

La revisión complementaria también puede ser necesaria con cada clase de alfabetización, tal vez dos veces al año, para ayudarles a planificar y evaluar los proyectos prácticos que han seleccionado. Estos proyectos son importantes para mantener el grupo unido y para reforzar la relación entre la educación y el desarrollo.

Para mayor información e ideas para la capacitación, ver el capítulo 8 sobre "Evaluación," el capítulo 10 sobre "El desarrollo de estructuras de apoyo," y el capítulo 11 sobre "Administración y supervisión".

6. Personal requerido para un programa regional o diocesano

En un proyecto piloto, una persona a tiempo completo que haya sido capacitada en el método problematizador necesita llevar las siguientes responsabilidades:

(a) Trabajar con un grupo pequeño de 12 personas para hacer la encuesta.
(b) Trabajar con el grupo pequeño que analiza el idioma, escoger los temas de la encuesta, escoger las palabras claves, y desarrollar las preguntas apropiadas para la discusión.
(c) Hacer arreglos para la producción de todos los materiales.
(d) Supervisar las actividades de clase que se hayan planificado durante el proyecto piloto.
(e) Realizar una clase de demostración de alfabetización solo o con otra persona, para que todos los errores de códigos, palabras y temas escogidos puedan ser descubiertos durante el proyecto piloto.
(f) Organizar y ayudar en la capacitación y evaluación. Conseguir más personas para que ayuden en este proceso.
(g) Estar preparado para producir los materiales nuevos necesarios después que el proyecto piloto haya sido evaluado. (Nosotras hemos descubierto que más de la mitad de los códigos y preguntas usados en el proyecto piloto no servirán y por lo tanto será necesario hacer cambios mayores antes de comenzar un programa más grande.)

Después del proyecto piloto, el personal que se necesita incluirá:

(a) Una persona a tiempo completo para la producción y distribución de todos los materiales. Esta persona debe estar capacitada para ayudar a preparar a los animadores.
(b) Personal con experiencia que pueda trabajar a tiempo parcial para capacitar los animadores de alfabetización.
(c) Una estructura administrativa para llevar las cuentas, arreglos de imprenta, distribución de materiales, apoyo de clases, etc.
(d) Supervisores a nivel local.

Cuando se desarrolla cualquier programa de alfabetización, diríamos que es necesario discutir a fondo todos los puntos mencionados anteriormente porque plantean cuestiones de políticas y filosofía de trabajo.

7. Resumen de evaluaciones de programas de alfabetización usando el método problematizador

El siguiente resumen se basa en las consultas nacionales hechas sobre alfabetización en Kenya (1978 y 1979). Quizás estas observaciones puedan ser útiles como temas de reflexión para grupos que quieran comenzar un programa de alfabetización.

-- Hay problemas mayores con la supervisión y la motivación de los animadores.
-- Se necesita un sistema viable de evaluación y consulta para todas las clases.
-- Se necesita una estructura de supervisión funcional.
-- La capacitación de animadores necesita llegar a ser más profunda, especialmente para ayudar a los maestros a entender los problemas de los participantes.
-- Es necesario apoyar a los animadores para que no regresen a métodos anticuados.
-- Se necesita algún medio para involucrar más a los oficiales religiosos locales.
-- Hay necesidad de un artista local en cada área para que produzca carteles locales.
-- ¿Qué estructura se necesita para los participantes que llegan a ser nuevos lectores?
-- Los programas necesitan ser coordinados con oficiales regionales de educación de adultos.
-- Algunos códigos no son apropiados ni llamativos.
-- Algunas sílabas no son tratados en las clases.
-- Hacen falta materiales necesarios, como la matemática.
-- Los acentos del idioma necesitan más estudido.
-- Varios idiomas indígenas necesitan más estudio antes de comenzar con un programa.
-- La selección de animadores necesita revisión.
-- Se necesita trabajar más con la falta de compromiso y entendimiento completo del método problematizador.
-- Los animadores pueden fácilmente evadir o dar mal uso a este método.
-- Hay una necesidad creciente para renovar los conocimientos de los animadores, supervisores, y asistentes de alfabetización.

"La magnitud del problema en muchos países requiere esfuerzos masivos. Solamente las campañas específicas con metas claras y definidas pueden crear el sentido de urgencia, movilizar apoyo popular y juntar todos los recursos posibles para sostener la acción de masa, continuidad y revisión complementaria. . .
"Las campañas de alfabetización triunfan y realizan su potencial para promover la liberación y el desarrollo cuando hay medios para la participación popular en todas las fases.

Conferencia de UNESCO
Udaipur, India
Enero, 1982

"La alfabetización... no es solamente el proceso de aprender las habilidades de la lectura, escritura y aritmética, sino que es también una contribución para la liberación de las personas y para su desarrollo total. Vista de esta manera, la alfabetización crea las condiciones para el desarrollo de una conciencia crítica de las contradicciones y objetivos de la sociedad en la cual vive la gente; también estimula la iniciativa y participación en la creación de proyectos capaces de actuar sobre el mundo para transformarlo y defender los objetivos de un desarrollo humano auténtico".

Informe sobre la Alfabetización
FAO, 1976, p. 42

URREA
IMPRESOS
Tel. 881419

RECONOCIMIENTOS

Estamos muy agradecidas a los más de cinco mil participantes con quienes hemos trabajado directamente en este proceso de adaptar el método psicosocial. Este libro, de hecho, ha resultado de las experiencias de estos participantes y sus luchas por transformar la sociedad en un lugar más justo para todos.

Queremos agradecer en especial a Enda Byrne, ex-directora del Departamento para el Desarrollo del Ministerio Católico en Kenya, quien ayudó a establecer el marco conceptual dentro del cual la mayoría de estos programas de entrenamiento fueron inicialmente desarrollados.

Paulo Freire nos sirvió de mucha inpiración cuando asistimos a sus seminarios en Boston y Ginebra. Su cordialidad y afecto por la humanidad, junto con sus ideas nuevas en educación y transformación influyeron profundamente en nuestra propia práctica.

Descubrimos que los programas de entrenamiento en relaciones humanas, empleados junto con el enfoque y análisis social de Freire, proveyeron un componente decisivo de la educación basada en la participación. Estamos agradecidas a la Iglesia Episcopal de EE.UU. por su compilación de teoría y ejercicios prácticos que se encuentra en el libro *BASIC READERS IN HUMAN RELATIONS TRAINING*.

Mientras más profundizaban los grupos en la discusión, descubrimos que los modelos de análisis del Instituto Ecuménico para el Desarrollo de los Pueblos (INODEP, París) eran muy necesarios para pasar de las soluciones a corto plazo al análisis crítico de los proyectos y las acciones. Nuestro trabajo en especial con Sr. Colette Humbert y Fr. Philippe Fanchette fue provechoso en extremo.

La sagacidad y los ejercicios del Grupo MDI de Cincinnati, Ohio, EE.UU. ayudaron a los grupos a encaminarse hacia estructuras de mucha más participación, así como hacia formas efectivas de administración social y humana.

También queremos darle las gracias a Fr. Brian Hearne, del Instituto Pastoral AMECEA GABA, por su sagacidad y ayuda con el desarrollo de las dimensiones teológicas del programa completo.

Estos libros fueron inicialmente publicados en inglés por Mambo Press en Zimbabwe. Han habido numerosos pedidos de una edición en español, y estamos especialmente agradecidas a Vernon Jantzi del Comité Central Menonita y la Universidad Menonita Oriental, del Fondo Educativo Extranjero, por producir la traducción inicial. Por los toques profesionales finales a esta traducción, damos las gracias a Jaana Virkki y Josefina Durán.

Uno de los aspectos más alegres de la preparación de este libro fue el trabajar con el artista, Chris Hodzi. Ver cómo se iluminaba su mirada y aparecía una sonrisa en sus labios cada vez que imaginaba cómo dibujaría algo que le describíamos, fue fuente constante de deleite para nosotras. Toda la semana siguiente esperábamos con ilusión a ver cuál sería su creación. Chris contribuyó risas y alegría al proceso en momentos cuando estábamos luchando con palabras y estructuras. Igualmente damos las gracias a Luis Urrea por la adaptación de los dibujos de Chris a la América Latina.

También agradecemos a Misereor, Cebemo, Trocaire por su apoyo económico inicial, y a World Vision (Australia) por ayudar con el financiamiento de esta publicación en español.

En la mayoría de los programas de entrenamiento, muchas de las teorías y los ejercicios breves se transmiten mediante una "tradición oral". Hemos revisado nuestros archivos para tratar de darle crédito a todos aquellos quienes contribuyeron sus ideas a estos libros; sin embargo, si hemos omitido algo o no le hemos dado crédito a quien se lo merece, por favor disculpen la omisión.

EDUCACION TRANSFORMADORA

Guías básicas y comprensivas para:

- facilitadores de educación de adultos,
- trabajadores sociales,
- facilitadores del desarróllo comunal,
- trabajadores eclesiales y facilitadores de educación popular,
- todos aquellos que participan con el proceso de transformar la sociedad.

****

Esta serie de libros, EDUCACION TRANSFORMADORA está diseñada para ayudar a facilitadores de campo ocupados en fomentar el desarrollo de comunidades autogestionadoras. Las guías tienen como base filosófica la convicción que todos debemos participar en hacer del mundo un lugar más justo en dónde vivir.

Esta guía integra:

- el método educativo de Paulo Freire y como ponerlo en práctica,
- dinámicas de grupo esenciales para la educación participativa,
- desarrollo organizacional enfocado en hacer estructuras que potencializan al pueblo a llegar ser autosuficiente,
- un análisis social que ayuda a grupos a encontrar las causas de sus problemas y necesidades.

****

EDUCACION TRANSFORMADORA son guías basadas en conceptos cristianos para la transformación a la luz del Evangelio de Cristo. Pueden ser usadas en comunidades cristianas de base para:

- fomentar confianza,
- hacer una reflexión crítica sobre problemas de la vida diaria y
- planificar una acción eficáz en espíritu de amor cristiano.